

UNIVERSITÉ DE PARIS. — FACULTÉ DE DROIT

L'ECHELLE MOBILE DES SALAIRES

DANS LES

HOUILLÈRES DE LA GRANDE BRETAGNE

CONTRIBUTION A L'ÉTUDE

DES

DIVERS MODES DE RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le 20 Juin 1901 à 8 heures 1/2.

Par **Ernest SAINT-GUILHEM**

Avocat près la Cour d'Appel de Pau.

Président : M. JAY, professeur.

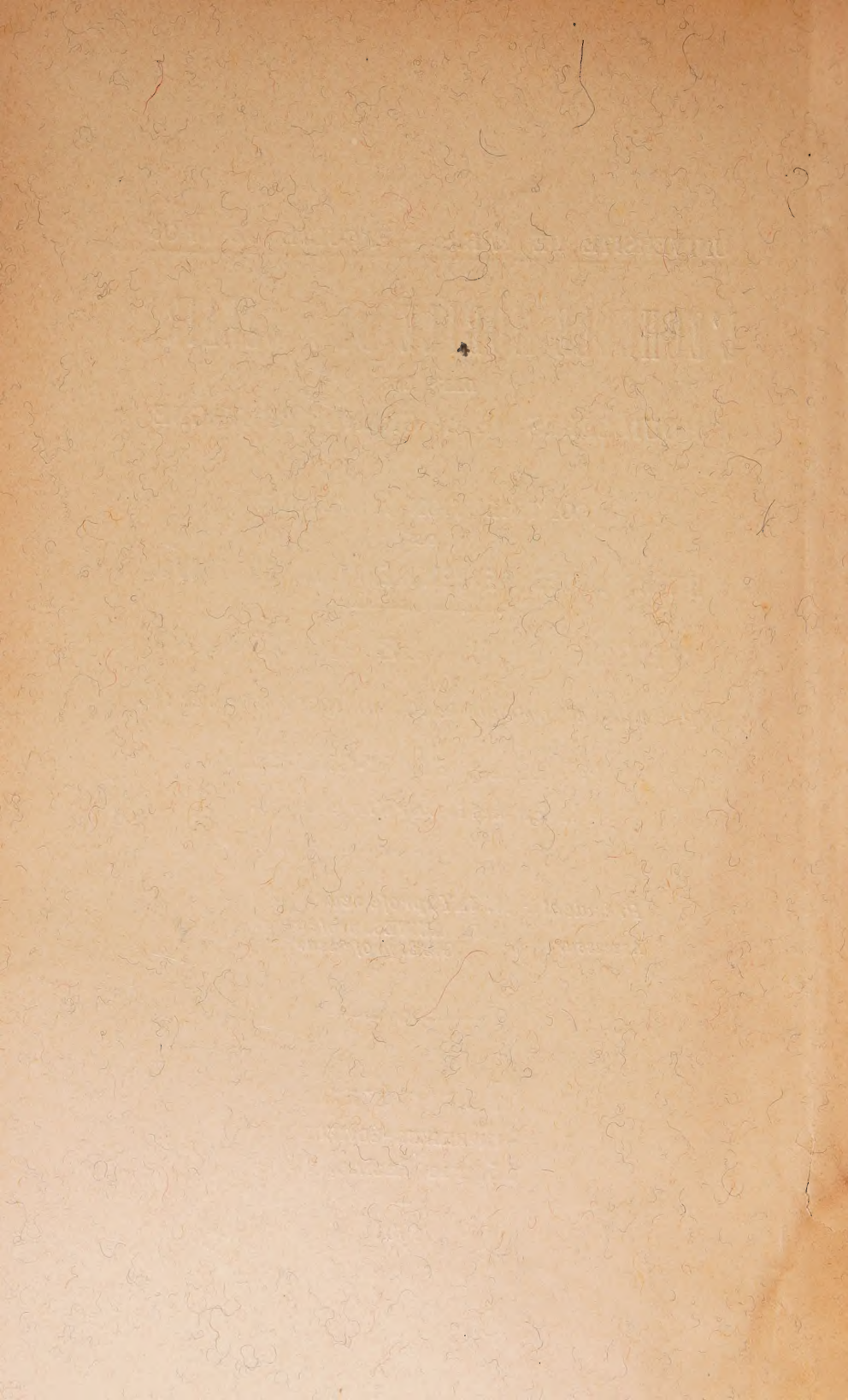
*Assesseurs : { MM. CAUWÈS, professeur.
GIDE, professeur.*

L. BOYER

IMPRIMEUR-ÉDITEUR

15, rue Racine, 15

1901



THÈSE
POUR
LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

1882
22 JANVIER
1882

UNIVERSITÉ DE PARIS. — FACULTÉ DE DROIT

L'ECHELLE MOBILE DES SALAIRES

DANS LES

HOUILLÈRES DE LA GRANDE BRETAGNE

CONTRIBUTION A L'ÉTUDE

DES

DIVERS MODES DE RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL

THÈSE POUR LE DOCTORAT

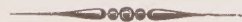
Présentée et soutenue le 20 Juin 1901 à 8 heures 1/2.

Par **Ernest SAINT-GUILHEM**

Avocat près la Cour d'Appel de Pau.

Président : M. JAY, professeur.

*Assesseurs : { MM. CAUWÈS, professeur.
GIDE, professeur.*



L. BOYER

IMPRIMEUR-ÉDITEUR

15, rue Racine, 15

1901



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41550230_0043

L'ÉCHELLE MOBILE DES SALAIRES

DANS LES

HOUILLÈRES DE LA GRANDE BRETAGNE

CONTRIBUTION A L'ÉTUDE

DES

DIVERS MODES DE REMUNERATION DU TRAVAIL

INTRODUCTION

L'échelle mobile des salaires, qui forme l'objet de la présente étude, est un mode de rémunération du travail un peu spécial, tant par les industries que par les pays qui l'ont employé. On ne le rencontre guère, en effet, que dans certaines branches de la production, aux Etats Unis, et, surtout, dans la Grande Bretagne. Il est, par suite, assez mal connu en dehors de ces deux pays et notamment en France.

Dans son « Cours d'Economie sociale » (1) le R. P. Antoine lui consacre une notice fort courte : il en fait « un mode particulier de participation aux bénéfices » pratiqué « dans les industries du coton, du fer et des mines » et qui « produit les plus heureux résultats. » On verra par la suite qu'il y a, entre la participation aux bénéfices et l'échelle mobile des salaires, des différences notables ; que la seconde ne semble pas avoir été appliquée aux industries du coton ; M. H. Fawcett (2) relève même un [empêchement théorique à l'emploi de l'échelle en pareil cas ; enfin et surtout que, loin d'avoir produit les plus heureux résultats, elle soulève l'hostilité et les critiques de la plupart des ouvriers ; qu'elle se heurte à des objections fort graves, enfin qu'elle est aujourd'hui presque complètement délaissée.

Si le traité précité parle fort peu de l'échelle mobile, la Grande Encyclopédie, cet « inventaire raisonné des sciences, des lettres et des arts » n'en parle pas du tout. Et cependant, dans ce système ingénieux qu'elle dédaigne au point de le passer sous silence, on a cru voir au début le moyen de régler à l'amiable et d'une façon automatique les conflits qui s'élèvent entre le capital et le travail, de résoudre, dans le champ d'application

1. *Cours d'Economie sociale*, par le R. P. Antoine, 1896, p. 395.

2. *Travail et salaires*, par H. Fawcett, traduction Raffalovich, p. 54 en note.

qui lui était réservé, cette redoutable question ouvrière qui préoccupe à si juste titre tous les esprits larges et tous les cœurs généreux.

Cette vertu magique de terminer sans crises un problème si ardu n'a pas sauvé l'échelle mobile de l'indifférence. Le rôle capital qu'elle semblait appelée à jouer d'une part, et qui devait en faire un précieux instrument de paix sociale, de l'autre l'absence à peu près complète de toute étude d'ensemble sur la matière dans notre littérature, nous ont donné l'idée d'apporter cette modeste contribution à l'examen des divers modes de rémunération du travail industriel.

Il y a, disions-nous, indigence de documents en langue française. En effet, si l'on en excepte les Cours d'Economie Politique, ouvrages d'ensemble dans lesquels un sujet aussi spécial se trouve naturellement traité d'une manière fort brève, et trois ou quatre articles, dont la publication dans autant de revues a été provoquée par une circonstance du moment comme une grève ou une enquête, lorsqu'ils ne sont pas la traduction de l'anglais, on ne trouve rien. Il y a cependant, dans les publications de l'*Office du travail français* (1) une étude qui donne du système une idée d'ensemble, mais qui a le tort d'être un peu vieille. C'est dans la littérature anglaise qu'il a donc fallu puiser. Là même, si on met à part les deux ou trois courtes monographies du pro-

1. *Office du Travail*. De la conciliation et de l'arbitrage dans les conflits collectifs entre patrons et ouvriers 1893 p. 133 et suiv.

fesseur Munro, on ne trouve pas d'étude générale sur la question. Force a été de recourir à des documents d'une nature un peu spéciale, de mettre à contribution les périodiques de l'industrie si florissants et si bien informés en Angleterre, les publications du *Board of Trade* avec les multiples indications statistiques qu'elles renferment, les *Blue Books de la Royal Commission on Labour* de 1892, etc. Notre rôle s'est alors borné à prendre, dans un amas parfois indigeste de chiffres et de faits, ceux qui semblaient les plus probants, à les classer, à tirer des uns et des autres les déductions qu'ils semblent comporter, et notre but principal à mettre sous les yeux du lecteur toutes les pièces d'un procès qui maintes fois a tenu en éveil l'opinion publique d'Outre-Manche, et dans lequel furent intéressés plus d'un demi-million de travailleurs.

On sait que, d'une façon générale, les divers éléments auxquels l'entrepreneur est obligé de faire appel pour mener à bonne fin l'œuvre de production, sont rémunérés par lui indépendamment des résultats de l'entreprise, qu'il s'agisse de la terre, du capital ou du travail pour reprendre la vieille division tripartite. Il se borne à leur payer le salaire fixe qui a été déterminé d'avance, et perçoit seul, par contre, outre sa rémunération personnelle, la prime d'assurance destinée à le garantir des risques industriels ou commerciaux qu'il supporte. Mais la rémunération des divers éléments de la production peut être, aussi,

proportionnée, par contrat préalable, aux résultats de l'entreprise ; chaque facteur devra recevoir alors, outre la rétribution légitime qui lui est due pour son apport personnel, une part de cette prime d'assurance que l'entrepreneur touchait seul auparavant, qui le garantisse du risque qu'il court de ne pas être récompensé de son labeur, ou de l'être d'une façon insuffisante. On peut supposer enfin que ce ne sont pas tous les facteurs de la production, mais quelques-uns d'entre eux seulement qui voient leur rémunération ainsi fixée, la main d'œuvre, par exemple : c'est précisément ce que suppose le système de l'échelle mobile.

Voici le plan que nous avons adopté pour cette étude : dans une première partie nous étudierons l'échelle mobile au point de vue des faits ; nous verrons d'abord ses principales applications, puis son organisation et les résultats qu'elle a donnés. Dans une deuxième partie, elle sera envisagée au point de vue de la science économique : il y aura lieu d'examiner le principe sur lequel elle repose, les avantages qu'elle présente et les objections qu'elle soulève. Enfin, dans une troisième et dernière partie, qui sera d'ailleurs fort brève, nous plaçant au point de vue du droit, nous rechercherons quelle est sa nature et sa portée, en quoi enfin elle se distingue de quelques autres modes de rémunération, et, notamment, de la participation aux bénéfices avec laquelle on l'a, parfois, confondue.

On verra qu'en fin de compte elle a fort mal justifié

les espérances singulièrement optimistes de ses promoteurs, et qu'il faut bien en rabattre de l'illusion première, commune à nombre d'économistes qui crurent avoir trouvé en elle la garantie efficace d'une conciliation impossible et jusqu'alors vainement cherchée. Après comme avant, la lutte reste ouverte entre le capital et le travail, entre le patron et l'ouvrier : elle n'a rien perdu de son âpreté. Il n'y a rien de changé dans le monde industriel, il y a seulement une déception de plus.

PREMIÈRE PARTIE

L'ÉCHELLE MOBILE AU POINT DE VUE DES FAITS

CHAPITRE I

Aperçu historique.

§ 1. — *Généralités.*

Dans le débat qui s'élève entre patrons et ouvriers au sujet de la détermination des salaires, il y a un argument invoqué à tour de rôle par les deux parties et qui est tiré de l'état du marché. Lorsque les prix de vente sont largement rémunérateurs, les ouvriers réclament une augmentation de salaires; lorsqu'ils baissent en temps de crise, le patron s'efforce, en réduisant la rétribution de la main-d'œuvre, de se décharger sur celle-ci d'une partie du préjudice qu'il éprouve(1).

1. Cette action du prix de vente sur les salaires se retrouve en tous pays. C'est ainsi que, pour prendre un exemple entre mille, en France, la Compagnie des Mines de Carmaux a fait afficher sur tous les puits, au début de l'année courante, qu'elle maintient, pour l'année 1901, la prime accordée l'an dernier, à la condition que les mineurs ne fassent pas de grève, et que le prix des charbons ne diminue pas.

La situation du marché constitue donc un facteur important dans la détermination du salaire ; mais dans l'état ordinaire des relations de patrons à ouvriers, toute variation du salaire doit avoir été, au préalable discutée, puis consentie par les deux autres parties. L'échelle mobile a eu pour objet de supprimer ces discussions et d'éviter les gaspillages de temps, en mettant en œuvre, d'une façon automatique, ce principe qui fait varier les salaires d'après les prix de vente du produit et en vertu duquel le travail doit être rémunéré proportionnellement à la valeur en échange de l'objet dans lequel il s'incorpore.

D'ailleurs il est loin d'être nouveau : dès 1840 un industriel du South Staffordshire, M. Thorneycroft, de Wolverhampton en fit l'application. Propriétaire de mines de fer importantes qu'il exploitait directement, eut l'idée de faire varier le salaire de ses ouvriers avec le prix des « *marked bars* » (qualité de fer alors fort appréciée), et sut la faire partager par d'autres patrons. Il fut convenu que, lorsque les ouvriers réclameraient une augmentation, la hausse accordée serait proportionnelle aux prix de vente de ces *marked bars*. Les ouvriers puddleurs devaient toucher 1 shilling par livre sterling du prix de vente de la tonne de fer ; en outre, dans certaines circonstances, ils recevaient des primes exceptionnelles et temporaires.

L'histoire de cette première tentative est assez mal connue. On ignore les termes de la convention qui liait

les employeurs et les employés et qui probablement resta toujours verbale, aussi bien que les motifs de cette innovation qui marquait cependant une étape importante. Il est permis de supposer qu'elle s'inspira, surtout, des considérations pratiques que nous aurons à mettre en relief par la suite. Le souvenir de ce premier essai, malgré l'obscurité qui l'enveloppe, était cependant resté très vivant dans l'esprit des mineurs anglais et lors de l'enquête de la *Royal Commission on Labour* (1892) plusieurs témoins parlent encore, avec une sorte de vénération, de l'« old Thorneycroft's scale ».

Le système eut du succès ; de l'Angleterre il franchit les mers et passa aux Etats-Unis. On le retrouve notamment dès 1865 dans l'Etat de Pensylvanie où il est appliqué dans les usines métallurgiques du district de Pittsburgh ; par la suite, les tribunaux d'arbitrage du même pays (boards of arbitration) en firent de fréquentes applications sous le nom de *Basis system*. Ses progrès en Angleterre, par contre avaient été assez lents ; ce n'est qu'à partir de 1871 qu'il se généralisa, mais seulement dans les industries du fer. Il ne fut appliqué dans les houillères que quelques années plus tard, et, détail qui ne manque pas de saveur, il rencontra, du moins au début, l'opposition de certains maîtres de charbonnages. En 1875, notamment, ceux-ci affirmaient que, comme celui de toute autre marchandise, le prix du travail devait être réglé par la seule loi de l'offre et

de la demande. Par contre, la plupart des ouvriers virent avec faveur le nouveau système.

MM. S. et B. Webb(1) qu'ils considèrent comme contraire aux intérêts bien compris de la classe ouvrière, cherchent en même temps à expliquer comment celle-ci fut amenée à l'adopter : ils remarquent que l'établissement depuis 1869, de *joint Boards* et de *joint Committees*, s'il est une preuve des progrès accomplis par les Trade Unions, qui ont su s'imposer aux pouvoirs publics et aux patrons, tourne, en définitive, au préjudice des travailleurs qui en sont venus à accepter le terrain de discussion du patronat. Sur le point spécial de l'échelle mobile, l'habile tactique des patrons fut admirablement servie par les circonstances : les prix élevés de 1870 à 1873 triomphèrent des dernières hésitations ; en 1874 l'association des mineurs du Northumberland déclare que son comité exécutif doit suivre pour règle « *that prices should rule wages* » et, en 1879, alors que la baisse des prix avait déjà provoqué de nombreuses déceptions, elle maintenait son principe. Dans une lettre du 1^{er} février 1878 qui fut publiée dans le « *Miner's Watchman and labour sentinel* » du 9 février, MM. Burt, Nixon et Young, mandataires salariés des mineurs du Northumberland, rendant compte des négociations qu'ils avaient suivies

1. *The history of Trade Unionism*, by Sidney and Beatrice Webb, 1896, p. 481 et s.

pour l'adoption d'une échelle mobile, saisirent l'occasion de dire qu'ils avaient convenu avec les patrons qu'il n'y aurait pas de salaire minimum. Quoique les difficultés pratiques soulevées par l'établissement d'un règlement automatique des salaires fussent un obstacle à son application à l'ensemble des industries, le principe demeura accepté tacitement dans toutes les sections des Trade Unions. Les auteurs de *The history of Trade Unionism* estiment que c'était subordonner aux spéculations des maîtres du marché et par suite rendre incertain le maintien de ce *standard of life* qui eut dû rester sensiblement constant.

Dans cet engouement quasi-universel, il y eut cependant, de la part de certains leaders ouvriers, des protestations qui pour être isolées n'en furent pas moins énergiques. En 1874, Lloyd Jones (1) prévient les ouvriers du danger que présente pour eux le nouveau système, le plus préjudiciable que l'on puisse imaginer pour les travailleurs, puisqu'il revient à remettre leur sort aux mains des autres. Il s'effraie, surtout, de l'agrément qu'il a rencontré auprès des Trade Unions.

Par la suite, tous les patrons sont devenus favorables à l'établissement et au maintien de l'échelle mobile : tous les ouvriers en demandent la suppres-

1. *Beehive* du 18 juillet 1874 « *Should Wages be regulated by Market prices?* » by Lloyd Jones,

sion ou ne l'acceptent qu'avec l'addition de clauses d'une nature telle que l'esprit du système en est profondément altéré. Les économistes eux-mêmes ne ménagent pas leurs éloges à une forme qui dut paraître subversive à bien d'entre eux au début : l'expérience des faits a modifié les impressions premières.

§ 2. — *Les applications.*

Les applications de l'échelle mobile aux houillères ont été nombreuses dans la Grande-Bretagne. On va voir les plus importantes.

1. *Staffordshire et Worcestershire Est.* — La première échelle mobile remonte à 1874 ; elle fut successivement renouvelée en 1881 et 1882. Le texte de 1882 assignait une durée de six mois à la convention : c'est une des plus courtes qui ait été fixée dans un pareil contrat. D'ailleurs, à son expiration, elle pouvait être prolongée par tacite reconduction ; elle devait alors prendre fin par un avis donné trois mois à l'avance par l'une ou l'autre partie. Elle fut renouvelée en 1888.

2. *Monmouthshire et Pays de Galles.* — C'est dans ce district que l'échelle mobile a trouvé son application la plus remarquable tant par la durée que par l'importance.

Au début, l'industrie houillère du Pays de Galles ne fut que l'accessoire de l'industrie du fer, celle-ci absorbant toute la production de l'autre, si bien que les

salaires des mineurs étaient liés à ceux des ouvriers métallurgistes. Une augmentation de salaires accordée en 1871 à ces derniers seuls provoqua une grève des autres : l'arbitrage vint terminer un chômage qui durait depuis 13 semaines en décidant qu'à l'avenir, comme par le passé, les salaires des mineurs seraient gradués sur ceux des métallurgistes. Un peu plus tard, les patrons voulurent obtenir une réduction du prix de la main d'œuvre ; leur demande provoqua en 1873 une nouvelle grève de 12 semaines. Les ouvriers soutenus par l'Association fédérale des mineurs (*Amalgamated Miners Association*) qui dépensa, à cet effet, une somme de 40.000 livres (1 million) en sortirent victorieux. A la fin de 1874 les patrons revinrent à leur proposition de réduction de l'année précédente et la majorité des ouvriers étaient disposés à l'accepter ; mais le travail ayant été abandonné dans quelques mines, pour se conformer à leurs engagements mutuels les patrons prononcèrent un lock-out général, c'est-à-dire un licenciement de tout leur personnel. La grève dura 20 semaines. L'Association fédérale des mineurs, cependant, se montrait favorable à l'établissement d'une échelle mobile ; dans quelques bassins, elle avait réussi même à la faire adopter. C'est à son instigation que les mineurs de la Galles du Sud et du Monmouthshire signèrent, le 28 mai 1875 un accord introduisant dans le district la première échelle mobile. Patrons et ouvriers se flattaient d'éviter avec elle les conflits ruineux qui avaient désolé la région à maintes reprises.

Sans anticiper sur les détails plus circonstanciés qui seront donnés par la suite, il faut savoir, dès maintenant, que le mécanisme de l'échelle mobile repose essentiellement sur deux bases : un prix type de vente de la tonne de charbon d'une part, et de l'autre un salaire type correspondant ; toute variation du premier amène des variations concomitantes du second. Ce prix type est le prix moyen que l'on obtient en considérant les ventes faites pendant une certaine période. En 1875, on prit pour salaire type un taux de 5 0/0 supérieur au salaire effectivement payé en 1869. D'autre part, tout changement de 1 shilling dans le prix type de vente de la tonne de charbon, constaté tous les semestres devait faire varier de 7 1/2 0/0 les salaires du semestre suivant. L'échelle prévoyait un maximum d'augmentation des salaires, c'est-à-dire une limite au dessus de laquelle ils ne pourraient jamais monter si élevés que fussent les prix de vente ; par contre elle ne prévoyait pas de minimum, c'est-à-dire que les salaires devaient suivre les prix de vente dans leur baisse, quelque considérable que fut cette dernière. C'était une clause contraire à l'équité, puisqu'elle limitait les chances de gain de l'une des parties sans limiter ses risques de perte, puisque les patrons étaient assurés de profiter seuls des éventualités les plus favorables du marché tout en faisant supporter les plus contraires par les ouvriers.

Cependant ce ne fut pas du côté de ceux-ci que vint l'opposition : en 1878-79 les patrons demandèrent une réduction de 15 0/0 sur le salaire type ; elle eut eu pour résultat de le ramener à 10 0/0 au-dessous du salaire effectivement payé en 1869 ; les ouvriers dénoncèrent l'échelle. Mais l'industrie houillère subissait encore l'état de dépression qui avait provoqué la grande grève de 1875 ; aussi se résignèrent-ils à consentir, au mois de janvier 1880, une convention analogue sur des bases nouvelles. Tout d'abord, ce furent les salaires réellement payés en décembre 1879 qui servirent de type ; la période pendant laquelle on observe les ventes pour l'établissement du prix moyen fut ramenée de 6 mois à 4 mois. D'autre part, tandis qu'avec la première échelle on ne tenait compte que des variations de 1 sh. dans le prix de vente de la tonne, désormais il fut décidé que toute variation de prix de 4 deniers (1) amènerait une modification de 2 1/2 0/0 dans la quotité du salaire. La sensibilité de l'échelle, son impressionnabilité se trouvaient donc doublement accrues tant au point de vue des périodes considérées pour établir le

1. Un shilling (1 fr. 25) vaut environ 12 pence ou 12 deniers, le denier représente à peu près 10 centimes. Décider que le salaire varierait sur un simple changement de 4 deniers dans le prix de vente, alors qu'auparavant il fallait 1 shilling, c'est tripler la sensibilité de l'échelle sinon dans ses effets (puisque au lieu de 7 1/2 0/0 ce n'est plus que 2 1/2 0/0), du moins dans la mise en mouvement du mécanisme.

prix moyen de vente que des fluctuations du prix de vente nécessaires pour déterminer une oscillation dans les salaires.

Les ouvriers s'étaient plaints, en effet, de la rigidité de l'échelle mobile qui suivait trop lentement à leur gré les fluctuations du marché ; il y avait, dans ce sens, une sérieuse amélioration.

L'échelle de 1880 était encore remarquable à un autre point de vue : elle décidait que, pour certains taux, la même oscillation dans le prix de vente du charbon provoquerait des élévations de salaires non pas simples mais doubles. L'échelle adoptée le 6 juin 1882, qui fut la troisième, ne reproduisit pas cette clause du « *double jump* » ou double saut. Elle reçut des modifications introduites par consentement mutuel en 1887, et fut renouvelée en 1890 sur de nouvelles bases plus favorables aux ouvriers : l'industrie houillère traversait une période de grande prospérité et les patrons accordèrent sans grande résistance des conditions meilleures. La sensibilité de la convention de 1882 fut encore accrue ; l'échelle de 1890 réduisit, en effet, de quatre mois à trois mois le délai nécessaire à l'établissement du prix moyen de vente, éleva d'autre part de 7 1/2 0/0 à 10 0/0 par shilling la variation des salaires.

Mais dans le courant de 1891, les prix ayant baissé d'une façon sensible, les propriétaires de mines demandèrent un réajustement de l'échelle qui devint la convention du 1^{er} janvier 1892. La sensibilité de l'échelle

dans le temps était encore accrue puisqu'on réduisait à deux mois le délai trimestriel de 1890. Par contre, les patrons obtenaient une réduction de 10 0/0 à 8 3/4 0/0 de variation des salaires par variation de 1 shilling dans le prix de vente. L'échelle de 1892 a reçu une modification en 1893 et une autre en 1898, mais, au fond, elle est restée presque entière, et c'est encore elle qui régit, à l'heure présente, les relations des patrons et des ouvriers, dans le district du Monmouthshire et du pays de Galles.

Nous l'avons choisie comme type pour l'étude détaillée de la mise en œuvre et de l'organisation pratique du système : on la verra tout au long dans le chapitre consacré à ces dernières.

Si on en excepte une interruption de 19 semaines en 1879 et une autre de 5 mois en 1898, l'échelle mobile a régi d'une façon continue les houillères associées du district, de 1875 à l'heure présente. C'est la plus longue période d'application connue; elle n'a été possible que grâce au concours d'un certain nombre de circonstances favorables qui seront signalées incidemment au cours de ces explications.

3. *Somerset.* — La première échelle appliquée aux houillères de ce district date du 13 avril 1876. Elle est intéressante à cause du véritable exposé de motifs qu'elle renferme en matière de préambule : le 24 mars dernier les patrons ont avisé les ouvriers de leur intention d'opérer sur les salaires une réduction de 170/0

à compter du 31 mars; ils ont consenti néanmoins à retarder cette mesure jusqu'au 6 avril. Mais les deux parties ont reconnu, d'un commun accord, que par suite de la baisse dans le prix du charbon, la situation ancienne ne pouvait être maintenue.

Aussi, « dans le but de régler les différends actuels et de prévenir les différends futurs entre patrons et ouvriers, relativement aux augmentations et diminutions de salaires, il a été convenu entre les deux parties d'établir une échelle mobile d'après laquelle les salaires des ouvriers seraient fixés de temps en temps, suivant le prix de vente du charbon ». Ainsi se trouve mise en relief dès le début, la vertu escomptée du système. En outre, en ce qui concerne la question du minimum et du maximum, plus équitable que l'échelle de 1875 du Monmouthshire et du pays de Galles, celle du Somerset établissait, à la fois, un maximum et un minimum. Voici, en effet, en quels termes était conçu l'art. 4.

« Cependant dans le cas où le prix moyen du charbon tomberait au-dessous de 9 sh. 4 d. (ce prix de 9 sh 4 d. correspondant d'après l'échelle à une augmentation de 5 0/0 sur les salaires de décembre 1871) les ouvriers ne supporteront pas de diminution plus forte que celle qui correspond à ce prix de 9 sh 4 d, mais, en retour, si le prix du charbon s'élève au-dessus de 18 sh 4 d. par tonne (ce prix correspondant, d'après l'échelle, à une augmentation de 72 1/2

« 0/0 sur les salaires de Décembre 1871) les ouvriers
« ne pourront pas réclamer une augmentation supé-
« rieure à celle qui correspond à ce prix de 18 sh
« 4 d ».

On ne peut se dissimuler l'importance de cette disposition, qui revient à organiser, sous certaines conditions, dans une entreprise importante, le minimum de salaire. Elle n'est pas isolée d'ailleurs. Il y a là un argument très puissant fourni par les patrons eux-mêmes aux ouvriers et, en particulier, à la Fédération des Mineurs de la Grande-Bretagne, qui a fait depuis quelque temps de cette revendication l'article principal de son programme.

L'échelle de 1876 ne fut jamais renouvelée.

4. *Durham*. — Ce district se rapproche, par l'importance, de celui du Monmouthshire et du pays de Galles ; ils occupent en effet, l'un et l'autre entre 80 et 100.000 mineurs. C'est assez dire que l'application du système s'y est faite dans les plus larges proportions. La première échelle mobile date du 14 mars 1877. Elle fut successivement renouvelée le 11 octobre 1879, le 29 avril 1882, le 12 juin 1884. Tandis que les autres échelles se bornent en général à prévoir des augmentations au-dessus du salaire base, correspondant à des augmentations dans le prix de vente au-dessus du prix base, celles de Durham prévoyaient, en outre, en les limitant, certaines réductions de salaire correspondant à certains prix bas de vente du charbon. Il n'y avait

là d'ailleurs qu'une différence apparente, et ce serait une erreur de croire que les premières admettaient toutes un salaire minimum au contraire des secondes. En effet, dans les échelles qui n'avaient pas pris le soin de prévoir des réductions de salaires au-dessous de certains prix de vente, les prix base de vente avaient été fixés à un taux si faible, qu'ils devaient rester toujours inférieurs aux cours réels, ce qui s'est produit en fait ; il faut noter d'ailleurs que, s'il en eut été autrement, les patrons se seraient très probablement empressés de dénoncer l'accord.

C'est ce que firent en Décembre 1878, les propriétaires de mines du Durham, pour la première échelle de 1877, sous prétexte qu'elle ne provoquait pas des réductions assez fortes étant donné l'état du marché ; une première diminution de 10 0/0 fut acceptée par les ouvriers qui par contre, préférèrent se mettre en grève plutôt que d'en consentir une nouvelle de 20 0/0. Cependant, le 11 Octobre 1879, une nouvelle échelle était adoptée : elle se distinguait de la précédente par une plus grande sensibilité ; les salaires variaient de 2 1/2 0/0 par chaque 4 d. de variation dans le prix moyen de vente au lieu de changer de 5 0/0 par 8 deniers. Les ouvriers la dénoncèrent à leur tour pour accepter celle du 29 avril 1882 qui liait les salaires encore plus étroitement aux prix de vente ; désormais ils éprouvaient le contre-coup de chaque oscillation de 2 deniers de hausse ou de baisse. En outre, les périodes de vérifi-

cation pour arrêter le prix moyen de vente étaient réduites à trois mois. Enfin elle admettait le principe du « double jump ». L'échelle du 12 juin 1884, entrée en application le 1^{er} août, fonctionna sans à-coup jusqu'au 31 Juillet 1889; les ouvriers la dénoncèrent alors; l'industrie houillère traversait une période des plus florissantes: il semblerait donc qu'ils avaient tout intérêt à la conserver puisque le marché était en hausse et que cette dernière devait se traduire par une augmentation corrélative du prix de la main-d'œuvre. Cependant l'évènement montra qu'ils avaient eu raison de reprendre leur liberté car ils obtinrent plus, par la suite, qu'ils n'auraient gagné au maintien de l'échelle mobile.

L'année 1879 vit une extension notable du système, qui, dès cette époque, semble avoir acquis, d'une façon définitive, droit de cité en Angleterre.

5. *Northumberland*. — La première échelle de 1879 provoqua, jusqu'en 1883, de perpétuelles réductions de salaires peu encourageantes pour les mineurs qui avaient compté beaucoup sur elle pour améliorer leur situation. Ils firent montre, néanmoins, d'une grande patience; au lieu de demander sur le champ la suppression du nouveau système et le retour à l'ancien mode de règlement des salaires, ils continuèrent à accepter le principe sur lequel il repose, attribuant simplement, à la défectuosité des bases choisies, les résultats inattendus qu'il avait donnés. Le prix base du

charbon avait été fixé trop haut ; l'arrangement du 9 mars 1883 l'abaissa tout en maintenant les salaires primitivement fixés et l'échelle était, en même temps, rendue plus sensible. Les années 1883 et 1884 furent bonnes pour le district du Northumberland, qui connut, alors, une période de prospérité à laquelle il n'était pas accoutumé. Mais la situation changea à la fin de 1884 pour s'aggraver en 1885 et 1886. Le prix moyen de la tonne, qui, pendant les périodes favorables était resté supérieur à 5 sh. (6 fr. 25) tomba, à la fin de 1886 à 4 sh. 6 d. 73 (5 fr. 627). L'effet de cette baisse atteignait également patrons et ouvriers. « En supposant, dit M. Munro (1) qu'au moment où le prix moyen de la houille était 5 sh. (6 fr. 25) les directeurs obtinssent un bénéfice de 6 d. (0 fr. 60) par tonne, cela suffisait à payer 5 à 7 0/0 sur leur capital ; mais lorsque le prix tombait à 4 sh. 6 d. (5 fr. 60) le bénéfice de 6 d. par tonne tendait à disparaître, puisque les salaires ne descendaient jamais au-dessous de l'échelle, et dans une proportion tant soit peu comparable. Aussi les mineurs ne travaillaient-ils que peu de temps (2) ».

Au début de 1887, un avis des patrons dénonça l'échelle de 1883 ; il était accompagnée d'une demande

1. Les échelles mobiles des salaires en Angleterre, par M. Crawford Munro, dans la *Revue d'Economie politique* de 1891, p. 327 et s. Traduc. Gimet.

2. Cette observation du savant professeur prouve que, dans le prix de vente d'une unité de charbon, de la tonne par exemple, la part proportionnelle réservée aux salaires, comparée à celle

de réduction de salaires très importante ; 15 0/0 pour les mines de houille dure, 10 0/0 pour celles de houille molle. Un comité d'ouvriers se mit en rapports avec le comité des propriétaires ; les négociations traînèrent en longueur. Elles étaient compliquées par des discussions portant sur des points accessoires, telles que les gratifications accordées en guise d'indemnité pour le loyer. En fin de compte, les ouvriers refusèrent d'accepter les offres des administrateurs et votèrent la grève à une énorme majorité ; elle dura 17 semaines, l'arbitrage fut repoussé par les patrons. En désespoir de cause, les mineurs donnèrent mandat au comité des salaires de leur union de traiter aux meilleures conditions possibles. Celui-ci dut accepter en

qui revient au capital est d'autant plus forte que ce prix de vente est plus faible. En d'autres termes dans une échelle mobile, à mesure que le prix moyen de vente diminue, les salaires décroissent mais moins rapidement que les intérêts ou que les profits ; la part proportionnelle revenant au patron dans le prix de vente est moins forte lorsque le prix de vente est bas que lorsqu'il est élevé. M. Harzé (*Economiste français* 1899, 2^e partie p. 201), membre du Conseil Supérieur du Travail de Bruxelles, faisait une remarque identique, même pour les pays qui n'emploient pas d'échelle mobile. Sa conclusion c'est que la part du salaire dans le prix de vente est d'autant plus élevée que le prix de vente est plus faible, tandis que cette part diminue quand le prix de vente est élevé. Si les mineurs avaient réduit le nombre des heures de travail, c'était pour restreindre la production et amener par suite une hausse des prix.

leur nom, mais à titre de transaction provisoire, une réduction de 12 1/2 0/0 dans les mines de houille dure, de 6 1/2 0/0 dans les mines de houille molle, qui furent inscrites toutes deux dans une échelle mobile adoptée à la fin de mai 1887 : elle offrait la particularité d'être d'autant plus sensible que le prix moyen de vente était plus faible. En effet, lorsqu'il était compris entre 4 sh. 7 d. et 5 sh. 5 d. la tonne, le salaire augmentait ou diminuait de 1 1/4 0/0 pour chaque hausse ou baisse d'un denier ; il n'était guère possible, on le voit, de pousser plus loin la sensibilité du système. Au contraire lorsque le prix de vente atteignait ou dépassait 5 sh. 5 d. la même variation de 1 1/4 0/0 sur le salaire n'était produite que par une hausse ou une baisse de 2 deniers. L'échelle de 1887 eut une durée éphémère ; dénoncée par les ouvriers, elle prit fin au mois de décembre de la même année, et depuis le système n'a plus été appliqué dans le Northumberland. Patrons et ouvriers ont préféré recourir aux conventions périodiquement renouvelables, qui présentaient à leurs yeux l'avantage de laisser une grande liberté. Ici encore les ouvriers n'ont pas eu à regretter leur attitude ; le jeu des conventions particulières leur a assuré une avance supérieure à celle qu'ils eussent obtenue par l'application de l'échelle mobile, tant de celle de 1883 que de celle de 1887.

6. *Cumberland*. — La première échelle y remonte également à 1879 (31 Octobre). Elle appliquait le prin-

cipe du « double jump ». Bien que faite pour régir toutes les houillères du district, elle laissait la faculté, aux patrons et aux ouvriers, « de faire, en temps utile des conventions particulières et locales en se conformant à son esprit ». L'échelle mobile en effet, n'embrasse pas toutes les conditions du travail et, même pour les questions de salaires auxquelles elle se borne presque toujours, elle est susceptible de combinaisons multiples; en particulier une même échelle mobile peut avoir des bases différentes suivant les exploitations qu'elle régit. La deuxième échelle, du 29 septembre 1882, reproduisait à peu près les termes de la première, mais en l'améliorant. Elle avait une sensibilité plus grande et créait en outre, de toutes pièces, un comité mixte, composé pour égales parties de patrons et d'ouvriers, chargé d'examiner et de résoudre toutes les difficultés que pouvait soulever son application.

Dans la troisième échelle de 1884 on retrouve encore le souci de rendre le système plus sensible. Enfin celle du 25 février 1888 modifiait les bases primitivement acceptées. Elle élevait de 4 sh. 6 d. 19 (5 f. 619) à 4 sh. 6 d. 50 (5 f. 65) le prix de départ de la tonne. On se souvient que, dans le Northumberland, il avait fallu faire la modification inverse; force fut de reconnaître que dans les deux cas les bases choisies étaient défectueuses et ne pouvaient fournir un criterium durable.

7. *Bedworth*. — L'échelle mobile établie dans ce district en 1879 se caractérise par l'extrême sensibilité

qu'elle eut dès le début. Ses organisateurs semblent donc avoir deviné le desideratum qu'il importait au plus haut degré de réaliser dans des arrangements de cette nature ; peut-être profitaient-ils de l'expérience acquise à la suite des premières applications dans les autres districts. Tandis que, pour l'établissement du prix moyen de vente, des périodes de quatre et même de six mois étaient courantes à cette époque, l'échelle du Bedworth adopta le délai d'un mois. En outre les salaires devaient subir les modifications commandées par le prix moyen de vente à compter du premier jour ouvrable qui suivait la réception du certificat du comptable, certificat qui constate précisément le prix moyen. On ne peut s'expliquer la brièveté des délais de vérification admis dès le début dans le Bedworth, et, par suite, la sensibilité plus grande du système que par le peu d'importance relative de ce district, et aussi par ce fait que le comptable ne prenait pas directement connaissance des livres de la mine mais travaillait sur des extraits à lui fournis par le directeur. De la sorte le temps nécessaire à la vérification se trouvait considérablement abrégé, et d'autre part, les relevés fréquents avaient moins d'inconvénients, puisqu'ils étaient faits par le patron lui-même. Il eut été impossible ou tout au moins singulièrement malaisé d'admettre de pareilles conditions dans un grand district, ou en laissant aux ouvriers le droit de faire dresser par leurs comptables les moyennes d'après les livres de la mine,

8. *Cleveland*. — Le système y régna pendant la période décennale de 1879 à 1889 sous une forme digne d'attention. Les salaires variaient en effet non pas d'après le prix de vente du charbon, mais d'après le prix du fer. On sait l'importance capitale du combustible dans cette dernière industrie pour laquelle il constitue un des principaux éléments du prix de revient. Les houillères du Cleveland servant surtout à l'alimentation des hauts fourneaux nombreux dans la région, on conçoit que le salaire des mineurs fut ajusté sur le prix de vente de ce fer qui était sinon un produit direct, du moins un produit dérivé. La même particularité se relève dans l'échelle du Shropshire qui était placé dans des conditions identiques.

9. *Cannock Chase*. — La tendance générale des salaires surtout pour les industries où ils forment l'élément principal du prix de revient, de se modeler sur les résultats généraux de l'entreprise n'apparut jamais à un degré plus prononcé que dans le Cannock Chase. Sans se traduire immédiatement par une échelle mobile, c'est elle qui apparaît dès 1877 tant dans les conventions passées entre patrons et ouvriers que dans les décisions d'arbitrage fréquentes durant cette période. Une sentence du 6 février 1877 rendue par M. J. Chamberlain proclamait, dans la première partie, la nécessité de diminuer les salaires par suite de la réduction croissante du prix de la houille qui s'était produite à partir de juillet 1874; dans la seconde, elle arrêta les variations, comprises d'ail-

leurs entre un minimum et un maximum, que devait éprouver le prix de la main d'œuvre suivant les variations dans le prix de vente. En 1879 M. J. Chamberlain fut encore choisi comme arbitre avec la même mission. La sentence du 14 avril modifiait les bases admises, ainsi que le minimum prévu dans un sens défavorable aux ouvriers, car elle abaissait ce dernier d'une façon assez sensible. Une clause additionnelle fut insérée en 1881 ; elle fixait le lot de houille alloué à titre gracieux à chaque ouvrier pour sa consommation personnelle.

Ainsi donc, pendant toute cette période, il n'y eut pas à proprement parler d'échelle mobile dans le Canock-Chase. Les diverses dispositions qui lui furent appliquées n'avaient pas été discutées contradictoirement entre les patrons et les ouvriers ; elles n'avaient eu qu'une durée assez brève empruntant ainsi le caractère éphémère de la sentence arbitrale qui les avait édictées. Ce n'est qu'en 1882 qu'une véritable échelle mobile détaillée fut adoptée : cette codification du système, s'il est permis d'employer cette expression, ne lui fut pas heureuse car la nouvelle convention, entrée en vigueur au mois de juin 1882, prit fin au mois de décembre 1883, sur un avis des mineurs qui préférèrent revenir à l'ancien mode de règlement, plus souple, par arrangements particuliers entre leurs représentants et ceux des patrons.

10. *Lanarkshire*. — Ce district a adopté fort tard

(1887) le mode de rémunération qui nous occupe; d'autre part il s'en est débarrassé fort vite (1889). M. Munro (1) lui consacre cependant des développements assez longs. Cette courte durée d'application fut en effet fertile en enseignements : elle révèle notamment, avec la plus grande évidence, le vice originel et capital qui ruinait l'échelle mobile en usage dans le Lanarkshire, le défaut d'acceptation par les ouvriers. Elle avait été, en effet, imposée par les propriétaires ; ce fut la cause prédominante d'un échec rapide et décisif, car, à tous autres égards, les dispositions qu'on y relève sont à peu près semblables à toutes celles que l'on rencontre dans les autres conventions de cette nature. On ne peut donc expliquer son insuccès que par l'absence de consentement de la part de ceux qu'elle devait régir, et cette explication a été confirmée par les dépositions de plusieurs témoins, devant la Royal Commission on Labour.

Dans le but de faire hausser leurs salaires, les mineurs du district formèrent, à la fin de l'année 1886, une ligue puissante ; le moyen qui leur sembla le plus efficace et qui a été déjà relevé par ailleurs, fut de réduire l'extraction. Ils travaillaient jusqu'alors en moyenne cinq jours et demi par semaine ; (en Angleterre le repos hebdomadaire commence dès le samedi à midi) ; ils décidèrent de ne plus travailler que quatre

1. Voir l'article précité paru dans la *Revue d'Economie Politique*.

jours jusqu'à ce qu'on leur eut accordé une deuxième augmentation de 6 pence (0 fr. 60) par jour : ils en avaient, en effet, obtenu une première quelques mois auparavant. Bientôt même, ils n'obéirent plus à aucune règle, si bien que, dit M. Munro « les directeurs n'étaient jamais sûrs d'un jour de travail ». Ceux-ci résolurent de se grouper à leur tour pour mettre un terme à cette situation intolérable.

Leur but était double : ils voulaient, en premier lieu, se concerter pour régler en commun les salaires suivant l'état du commerce ; en second lieu prendre des mesures collectives pour se garantir des chômages et des grèves, lorsqu'ils seraient provoqués par des questions d'ordre général.

La plupart des propriétaires de mines répondirent à l'appel des organisateurs dans un meeting qui fut tenu à Glasgow le 10 Novembre. Un comité exécutif, chargé de rédiger les statuts de la nouvelle association, y fut nommé et ceux-ci acceptés dans une nouvelle réunion qui se tint le 10 Décembre. Entre temps des subsides étaient accordés aux propriétaires de trois houillères, Wellshot, Sivinhill et Garteraig, pour les aider à soutenir la lutte contre leurs ouvriers qui s'étaient mis en grève. Mais le mouvement s'étendit, affectant aussi bien les propriétaires associés que ceux qui s'étaient tenus à l'écart. Quelques directeurs, même parmi les associés, cédèrent à leurs ouvriers, ce qui encouragea les autres à la résistance. Cependant, le travail reprit le

25 février, après une grève de 4 semaines, sur la promesse expresse faite aux mineurs que leurs représentants s'aboucheraient à bref délai avec ceux des patrons pour discuter les nouvelles conditions du travail. Le huit mars, effectivement une conférence fut tenue à Glasgow sous la présidence de l'honorable James King, lord-prévôt de cette ville : y prirent part seize délégués des ouvriers et un nombre égal de délégués des patrons ; une proposition de ces derniers tendant à la construction d'une échelle mobile n'échoua que par la prétention des premiers d'obtenir au préalable et sans conditions une augmentation de salaires. La discussion reprit peu après en dehors de la conférence, et si elle n'aboutit pas, ce fut encore pour des questions accessoires.

Cependant, le Comité exécutif qui représentait les propriétaires était très favorable au projet ; la majoration immédiate que réclamaient les ouvriers leur ayant été accordée, on pouvait espérer qu'ils ne feraient pas de difficulté pour adopter le nouveau mode de rémunération. Dans une réunion générale des directeurs de mines tenue le 27 juin, les termes définitifs d'une échelle mobile furent effectivement arrêtés mais on eut le tort grave de ne pas la faire accepter par les ouvriers ; dès le 1^{er} juillet elle entra en application. M. Munro constate qu'elle fonctionne à la satisfaction générale. A la fin de 1889, l'échelle de 1887 subit quelques modifications d'ailleurs à la suite de négocia-

tions poursuivies entre patrons et ouvriers; la part du salaire tant dans les hausses que dans les baisses du prix moyen de vente fut accrue dans une notable proportion ; tandis qu'auparavant une variation d'un sh. dans le prix de la houille, provoquait une hausse ou une baisse d'un sh. six d (1 fr. 85) par livre de salaire, par la suite cette même variation amenait une oscillation correspondante de 2 sh. L'effet de ce changement fut donc d'intéresser plus directement le mineur aux résultats de l'entreprise, son salaire étant désormais plus éprouvé par les prix de vente bas, plus renforcé par les prix de vente élevés.

Mais le vice fondamental de tout le système subsistait, et les ouvriers n'avaient pas manqué de s'en rendre compte. Voici ce que déclarait à M. Munro un de leurs représentants : « à l'époque de la réunion des délégués (il s'agit des délégués ouvriers) et des propriétaires, ceux-ci avaient refusé de prendre en considération la proposition du rétablissement d'une échelle ; mais ensuite les patrons, sans consulter directement ou indirectement, soit les mineurs, soit leurs représentants, annoncèrent leur intention d'établir une échelle. Les mineurs assemblés, tantôt au lieu de réunion, tantôt dans des conférences générales, refusèrent d'accepter le taux choisi par les patrons. Les patrons fabriquèrent une échelle sans consulter les ouvriers sur quoi que ce soit, et, profitant de l'embarras du commerce et de la désorganisation qu'il entraînait

parmi les ouvriers, parvinrent à l'imposer au plus grand nombre. Durant la courte période de l'application de cette échelle, les ouvriers n'eurent aucune part à la détermination de la production, ni à l'évaluation des prix, car la personne chargée de l'estimation fut choisie par les patrons ». L'échelle mobile était abandonnée définitivement le 12 septembre 1889.

La conduite des directeurs de mines du Lanarkshire fut en général appréciée fort sévèrement. Ainsi que le dit un partisan convaincu du système. M. Maurice Travers (1) « toute échelle mobile suppose une confiance réciproque, et la confiance ne naît pas de la contrainte » M. Munro dit, dans le même ordre d'idées : « il faut remarquer que l'échelle violait le premier principe sur lequel toutes les échelles doivent être basées, savoir le libre consentement des ouvriers. Les mineurs ne croient pas sans raison que les patrons ne faisaient usage de l'échelle qu'autant qu'elle servait leur propre intérêt, puisqu'elle fut imposée au moment de la baisse et abandonnée dès que les prix commencèrent à monter. Le fait que les mineurs n'ont aucune part au choix de la personne qui fait l'estimation des prix serait pour beaucoup dans le succès plus ou moins permanent de l'échelle mobile. Le résultat pratique, c'est que les mineurs, comme ils l'ont déclaré, examineront au

1. Questions ouvrières anglaises : l'échelle mobile des salaires, dans la *Revue Internationale de sociologie*, 1893, t. 1, p. 243.

moins pendant quelque temps avec une grande défiance, toute proposition des propriétaires relativement à l'adoption d'une échelle mobile ».

Ils n'eurent pas d'ailleurs à prendre cette peine, les patrons n'ayant pas persévéré dans une tentative qui débutait sous de si fâcheux auspices. Mais cet exemple montre à merveille tout le mal que peut causer l'intransigeance de l'esprit patronal à une innovation qui, pour beaucoup de bons esprits, constituait une réforme heureuse.

11. *Fifeshire*. — Plusieurs tentatives pour établir une échelle dans ce comté avaient échoué. A la fin, un accord intervint entre le comte de Rosslyn, propriétaire des mines de ce district et les ouvriers mineurs qu'il employait. Il entra en vigueur le 1^{er} août 1895, fut dénoncé par les mineurs, et prit fin en septembre 1898. La grève du pays de Galles qui éclata cette même année provoqua, dans les autres districts, une demande très considérable, et par suite une forte hausse des salaires. Le *Fifeshire*, lié par son échelle, ne participa pas à cette élévation dans la même mesure, d'où rupture de l'accord. L'art. 1 établissait un salaire minimum, et l'art. 5 confiait à un arbitre statuant en premier et dernier ressort le jugement des difficultés qui s'élèveraient en cours d'exécution.

On a relevé, encore, l'existence d'échelles mobiles dans les houillères d'Océan (19 décembre 1879, 1882) dans celles de Ferndale (1879, 1880) et dans celles du

Shropshire. M. Maurice Travers (1) signale incidemment des tentatives infructueuses dans le South Yorkshire et le West Lancashire : elles échouèrent faute de pouvoir s'accorder sur la base ; il parle aussi des échelles mobiles introduites en 1875 dans les houillères du Derbyshire et du Nottinghamshire qui fonctionnèrent à peine quelque mois, après avoir provoqué deux réductions consécutives. MM. Sidney et Beatrice Webb (2), dans la liste d'ailleurs incomplète qu'ils dressent, énumèrent, en outre, celles du New Yorkshire, du North Wales, du district d'Ashton et Oldham, du Forest of Dean, de l'Altham Colliery.

§ 3. — *Conclusion.*

Ce rapide exposé montre qu'après avoir joui d'une grande vogue dans l'industrie houillère de la Grande-Bretagne, le système subit à l'heure présente un déclin marqué.

Dans son article écrit en 1891, M. Crawford Munro constatait que si plusieurs districts, d'ailleurs de mince importance, l'avaient adopté récemment, un grand nombre, bien plus étendus, s'en étaient déjà détachés et d'une façon qui semblait définitive. En 1894 MM. S. et B. Webb (3) localisent les échelles mobiles

1. Article déjà cité.

2. *The history of Trade Unionism*, déjà cité p. 484 et suiv.

3. *The history of Trade Unionism*, déjà cité p. 484 et suiv.

reconnues dans le South Wales, le Forest of Dean, et une partie du Staffordshire. Enfin, d'après M. Arthur Fontaine (1), des sept grands districts houillers de la Grande Bretagne, un seul n'avait pas été sérieusement entamé ; les essais avaient porté sur des houillères représentant près des $\frac{3}{4}$ de la production du Royaume-Uni, s'étaient prolongé 12 à 15 ans pour près de 40 0/0 de cette production ; ils duraient encore, en 1895, pour moins de 25 0/0.

Depuis cette date, l'empire de l'échelle mobile s'est encore réduit : le South Staffordshire et l'East Worcestershire ont fini par s'y soustraire. Enfin, au début de 1900, seul le district de la Galles du Sud et du Monmouthshire lui est resté fidèle (2). D'autre part, si l'on rapproche cette indication des statistiques publiées annuellement par *The Labour Gazette* (3) on voit qu'à la même date le chiffre global des ouvriers employés dans les houillères de la Grande Bretagne s'élevait à 450.000 environ (4), chiffre dans lequel la Galles du

1. *Annales des Mines*, 1895 : *l'échelle mobile dans les mines de la Grande Bretagne*, 329 et suiv.

2. *Board of Trade*, (Labour department) *Report on standard piece rates of wages and sliding scales, in the United Kingdom* (1900) p. 40 et s.

3. *Labour Gazette (The) (Board of Trade)* février 1901 p. 43.

4. Ce chiffre diffère sensiblement de celui donné par le *Bulletin de l'office du Travail français* (1898) qui est de 695.000. La différence s'explique par ce fait que certaines statistiques l'ont

Sud et le Monmouthshire entraient pour moins de 61.000 soit environ 13 6 0/0 du total. La productivité des mineurs, dans les divers districts, étant sensiblement égale, la proportion demeure à peu près la même, si l'on se place au seul point de vue de la production. On peut ainsi constater que de 1895 à 1900 le système a encore perdu près de la moitié de ses adhérents.

Il semble, par contre, avoir mieux soutenu l'épreuve du temps dans l'industrie du fer, et la liste de ses applications dans cette branche est encore longue (1).

état des ouvriers qui travaillent à la surface, tandis que les autres ne tiennent compte que des ouvriers du fond, et en outre par l'existence d'une population ouvrière flottante assez considérable. Disons, en terminant, que, sur une production totale d'environ 205 millions de tonnes (1897) pour la Grande Bretagne, le Pays de Galles contribue pour 35 millions de tonnes (de 1016 k).

1. Voici quelles étaient, au commencement de 1900, les échelles mobiles en vigueur dans le Royaume-Uni. (Ces renseignements sont empruntés au *Report on standard...* cité à la page précédente).

Il y en avait 1 dans un district houiller (South Wales et Monmouthshire).

1 dans les mines de fer (Dalton).

1 dans les carrières (Stainton).

7 dans la fabrication du fer.

9 dans les industries de transformation du fer et de l'acier. D'autre part, dans le *Report on changes in rates of wages and hours of labour in the United Kingdom 1899, with statistical tables* (1900) (publication du *Board of Trade*) on trouve

Il est d'usage, après avoir vu une forme économique dans un pays, de rechercher ce qu'elle a été dans les autres : cette étude comparée permet de se livrer à des rapprochements instructifs qui font mieux pénétrer dans l'esprit du système et à l'aide desquels on peut noter au passage les différences multiples dont il est susceptible dans son application. En ce qui concerne l'échelle mobile, cet examen devient inutile : en dehors de l'Angleterre, où elle a eu un succès incontestable, et des Etats-Unis où les tribunaux d'arbitrage se sont contentés de faire application du principe général sur lequel elle repose, on ne trouve pas trace de cette combinaison ingénieuse. Sa mise en œuvre exige, en effet, un concours spécial de circonstances, et, en particulier l'existence de puissantes organisations patronales et ouvrières que l'on ne rencontre guère que dans les pays de race anglo-saxonne. Elle nécessite surtout, chez l'ouvrier qui l'accepte, une instruction et un état d'esprit peu communs en dehors de ces nations.

M. Georges Michel (1) préconise son établissement en France, sans se dissimuler, d'ailleurs les difficultés qu'elle soulèverait : « il faut, dit-il, tenir compte des mœurs et de l'état d'esprit de l'ouvrier français qui,

relevée, d'ailleurs d'une façon incidente, l'existence d'une échelle qui régrait les salaires d'environ 250 mineurs et apprentis employés dans la houillère de Basford.

1. *Economiste français* (l'), 1899, 1^{er} semestre, p. 378.

une fois habitué à un salaire déterminé, n'acceptera jamais les diminutions importantes que comporte l'échelle mobile. A tort ou à raison, toute augmentation acquise est regardée par lui comme consolidée, et une diminution de 25 et 30 0/0 lui semblerait une véritable spoliation, rien ne prévaudra contre cette vérité. Nous savons bien que les ouvriers sont de bonne foi quand ils promettent de subir, sans récriminations, les baisses de salaires motivées par l'état du marché. Mais l'expérience prouve que leurs bonnes résolutions ne tiennent pas s'il s'agit de les mettre à exécution ». M. Harzé, membre du conseil supérieur du travail de Bruxelles, faisait pour son pays des constatations identiques, en remarquant que le système de l'échelle mobile des salaires, si séduisant en théorie, n'avait pas rencontré une faveur marquée dans les classes ouvrières en Belgique.

Cependant en ce qui concerne la France, le *Bulletin de l'office du travail* (1) de 1899 sous le titre de « un arbitrage aux mines de Saint-Laurs » (Deux-Sèvres), relate une expérience faite, d'ailleurs, dans les proportions les plus modestes. Une grève provoquée par des questions de salaires éclata le 14 février 1896 dans cette exploitation; elle fut terminée le 14 mars suivant par un accord signé entre patrons et ouvriers et dans lequel figurait la clause suivante: « Les ouvriers rece-

1, *Bulletin de l'office du travail* 1899, p. 1084.

vront à titre d'augmentation de salaires et au fur et à mesure que les cours du charbon augmenteront, la moitié de cette augmentation, suivant une échelle mobile dont le minimum sera le cours actuel ». Y a-t-il là une véritable convention d'échelle mobile ? Il est difficile de le savoir, en l'absence de renseignements plus complets. La clause précitée parle bien, en effet, des augmentations de salaires qui doivent suivre celles du cours des charbons, mais elle ne dit pas ce qui doit se produire, lorsque ce dernier baissera. La solution admise alors peut seule permettre de qualifier le système.

D'autre part, le *Bulletin de la Participation aux bénéfices* de 1891 (1) cite, toujours pour notre pays, l'exemple suivant dans lequel il voit, d'ailleurs à tort, un cas de participation : MM. Véron, Vilain et Cie, qui exploitent la filature des Longaux à Reims ont fait avec leurs ouvriers, à la suite d'une petite grève, un arrangement en vertu duquel les salaires varieront proportionnellement aux prix plus ou moins rémunérateurs que les patrons pourront obtenir du client ; la base des calculs est l'unité de travail dite ballot, qui, dans cette industrie, est un cent d'échées de mille mètres chacune.

Lorsque le prix de vente de l'échée est de 3 centimes, le salaire du fileur est de 1 fr. 60 par ballot.

1. *Bulletin de la participation aux bénéfices* année 1891 p. 245.

Si le prix d'échée monte de 3 à 4 centimes, l'ouvrier recevra 5 0/0 en sus, soit 1 fr. 68 par ballot.

Si le prix de l'échée s'élève jusqu'à 5 centimes, l'augmentation de salaire sera de 10 0/0, le ballot sera payé 1 fr. 76 à l'ouvrier.

On verra, par la suite, combien est imparfaite cette imitation de l'échelle mobile.

CHAPITRE II

Organisation de l'échelle mobile.

§ 1. — *Généralités.*

On sait qu'en Angleterre les ouvriers ont pris l'habitude de se grouper en associations professionnelles ou Trade Unions pour la défense de leurs intérêts communs et notamment pour la fixation du taux des salaires. Ce ne sont pas seulement les travailleurs occupés dans une usine ou dans une mine qui se sont syndiqués, mais encore tous ceux d'une industrie déterminée dans une région ou même dans le pays entier. Les patrons ont fait de même, ils ont formé des associations, et désormais les deux parties ont traité ensemble, de puissance à puissance, par la voie de leurs représentants. Notamment pour les houillères, tandis qu'auparavant chaque propriétaire fixait à son gré les salaires dans l'exploitation qu'il dirigeait, par la suite, une détermination générale s'est faite par district ; un règlement d'ensemble a remplacé les multiples conventions particulières, et, assez souvent, l'accord s'est fait sur les termes d'une échelle mobile. Celle-ci règle donc les rapports de l'ensemble des mineurs d'un district d'une part avec l'ensemble des propriétaires des mines situées dans ce district de l'autre, du moins de tous ceux ouvriers ou patrons qui sont membres des associations professionnelles en présence, signataires de la convention.

L'étude d'une échelle mobile particulière va montrer comment on la construit, les divers organes dont elle suppose l'existence, les modifications qu'elle apporte à la gestion des entreprises, les modalités dont elle est susceptible.

Afin de donner tout d'abord une physionomie générale du système, nous reproduisons le texte complet de la convention du 1^{er} janvier 1892 qui régit depuis cette époque le Monmouthshire et le pays de Galles, en la faisant suivre des modifications apportées à deux reprises en 1893 et en 1898. Ce choix ne se justifie pas seulement par l'importance déjà signalée du grand bassin houiller du Sud-Ouest de l'Angleterre, mais en outre par ce fait que l'examen de toute autre convention n'eut pu avoir qu'un intérêt rétrospectif. En outre, les diverses échelles mobiles dont on peut relever l'existence en Angleterre présentent toutes entre elles de grandes ressemblances ; il suffira de signaler chemin faisant les différences notables que quelques-unes peuvent offrir.

Convention du 1^{er} Janvier 1892 sur l'échelle mobile des salaires dans les houillères du pays de Galles sud et du Monmouthshire(1).

Mémoire du de la convention passée ce 1^{er} Janvier 1892 entre les soussignés W. Thomas Lewis, Edward Jones,

1. Le texte complet de cette convention ainsi que des modifications subséquentes a paru dans le « *Report on standard piece*

Edward P. Martin, Edward Davies, Fred L. Davis, William Thomas, T. Forster Brown, A. G. Ogilvie, James Colquhoun, tous patrons dûment autorisés à contracter pour les membres de l'Association des propriétaires des houillères du Monmouthshire et de la Galles du Sud, et les autres directeurs qui exécuteront cet accord, ne dépassant pas, au total, onze personnes d'une part.

Et les soussignés William Abraham, David Morgan, Isaac Evans, Morgan Weeks, Thomas Isaac, Daniel Jones, Thomas Davies, Thomas Richards, Alfred Onians, David Beynon, et John B. Jones, dûment autorisés à contracter pour les travailleurs (à l'exception des mécaniciens, des chauffeurs, et des autres ouvriers du dehors) employés dans les mines des membres de la dite association d'autre part.

« Art. 1. — Les dites parties forment, par leur réunion, l'organe qualifié plus bas de Comité mixte (*joint committee*) qui sera entretenu à la fois par les patrons et par les ouvriers.

Art. 2. — Le Comité mixte aura deux secrétaires, l'un payé par les patrons et l'autre par les ouvriers.

Art. 3. — Le nombre de ses membres ne dépassera pas 22, sans compter les deux secrétaires, 11 représentants des patrons et 11 représentants des ouvriers.

rates of wages and sliding scales in the United kingdom 1900. »

Nous donnons, pour la convention de 1892, en la complétant, la traduction de M. Maurice Bellom ingénieur des mines, dans les *Annales des Mines* de Mai 1892.

Art. 4. — Le Comité mixte s'est mis d'accord sur les conditions suivantes destinées à régler le taux des salaires à payer aux ouvriers employés aux dites mines à partir du 1^{er} Janvier 1892.

Art. 5. — La convention doit s'étendre et s'appliquer à tous les membres de l'Association, sous réserve de l'exception prévue à l'art. 15.

Art. 6. — Les salaires doivent être fixés d'après une échelle mobile basée sur le prix moyen net de vente du charbon, d'après les déclarations et le contrôle effectué de temps à autre par les vérificateurs.

Art. 7. — Le prix moyen net de vente est basé sur le gros criblé, livré franco à Cardiff, Newport, Swansea et Barry.

Art. 8. — Le prix de transport jusqu'au port ordinaire d'embarquement doit être ajouté au prix du charbon vendu soit par wagon, soit autrement, sur le carreau de la mine, pour donner le prix moyen net de vente, le charbon livré aux mineurs ne doit pas entrer en ligne de compte.

Art. 9. — Le salaire type à partir duquel doivent être faites les augmentations et réductions, est, pour chaque mine en particulier, le salaire effectivement payé dans le mois de Décembre 1879. et ce salaire doit correspondre à un prix net de vente, choisi pour type, qui doit être compris entre 7 sh. 10 d. 1/4 et 8 sh. par tonne. Cette convention est faite sous la réserve que les houillères, qui avaient jusqu'à ce jour pour base le

salaire payé en 1877, continueront à se servir de cette base.

Art. 9. a. — En outre, pour toutes les houillères et parties de houillères n'appartenant pas encore à des membres de l'Association des propriétaires du Monmouthshire et du pays de Galles Sud, ou qui n'étaient pas encore en exploitation en 1879, les patrons et les ouvriers s'engagent à observer et à remplir toutes les conditions, coutumes et règles en vigueur, au mois de décembre 1879. Ces règles et coutumes ne pourront être modifiées que du consentement commun des patrons et des ouvriers ou de leurs représentants.

Art. 10. — Le salaire sera augmenté ou diminué tous les deux mois d'une partie égale à 1 fr. 25 0/0 du chiffre moyen trouvé par les experts en rapprochant l'échelle du 6 juin 1882 de celle du 15 janvier 1890.

Art. 11. — L'échelle des prix ainsi définie n'a ni minimum ni maximum.

Art. 12. — Les patrons d'une part, les ouvriers d'autre part choisiront deux vérificateurs chargés d'établir le prix moyen net de vente du charbon. Le prix applicable pour les mois de janvier et février servira de base pour la période d'avril et de mai, et ainsi de suite tous les deux mois.

Art. 13. — Les vérificateurs délivreront un certificat établissant le prix moyen de vente pour 2 mois; ce certificat, remis aux deux secrétaires, sera, si le comité

en donne l'ordre, communiqué aux patrons et aux ouvriers.

Art. 14. — Toute convention relative à la vente du charbon et portant sur plus de 12 mois ne sera admise que pour six périodes successives de deux mois.

Art. 15. — Le charbon produit dans les mines d'an-thracite ne devra pas entrer en ligne de compte dans les calculs des vérificateurs.

Art. 16. — Le comité se réunira au moins une fois par mois.

Art. 17. — Les parties contractantes s'engagent à s'efforcer d'éviter les réclamations ou les contestations, et, si un conflit s'élève, les propriétaires et leurs ouvriers doivent, autant que possible, régler sur place la difficulté; c'est seulement lorsque leurs efforts n'ont pas abouti à une entente qu'ils ont recours au Comité. La présente convention ne pourra donc être rompue ni par les exploitants ni par les ouvriers, tant que la question en litige n'aura pas été soumise au Comité, et que ce dernier ne se sera pas trouvé dans l'impossibilité réelle de concilier les parties.

Art. 18. — Les salaires continueront à être payés par quinzaine, sous réserve du paiement hebdomadaire dans les mines où ce mode de payement est en usage.

Art. 19. — Les salaires seront, pour le mois de janvier 1892, supérieurs de 46, 25 0/0 à ceux du type de décembre 1879. Le prix moyen de la période du 1^{er}

octobre au 31 décembre 1891 servira de base pour les mois de février et de mars 1892.

Art. 20. — Le charbon doit être propre, gros et criblé. Le prix d'abatage que reçoivent les mineurs comprend le travail d'abatage du menu produit pendant l'extraction du gros, le transport du chantier aux grilles de triage de la surface et le grillage lui-même ; en un mot, tout le travail de production et d'extraction du gros et du menu, conformément aux termes de la loi de 1887 sur l'administration des mines de charbon, et non pas uniquement l'extraction du gros seul. Le poids du gros criblé, sur lequel doit être basé le calcul du salaire, est défini comme suit :

Toute berline amenée à la surface doit être pesée sur la bascule, puis vidée sur la grille qui ne retient que le gros ; ce poids, dit poids fort, doit être diminué de la tare du véhicule et du poids du menu qui a traversé la grille. On obtient ainsi le poids net du gros criblé. C'est ce poids net du gros criblé qui servira de base aux salaires, lesquels correspondront à l'ensemble du travail effectué par les mineurs, pour obtenir tant le menu que le gros.

Art. 20. a. — Il est entendu que l'art. 20 des présents statuts ne vise aucune modification du mode actuel de pesage, de criblage et de payement pratiqué jusqu'à ce jour pour les charbons, à moins d'entente mutuelle à ce sujet.

Art. 21. — Le présent contrat sera valable pour une

nouvelle série de six mois à dater du 1^{er} janvier 1892, et il continuera à l'être, à moins d'avis de rupture donné six mois à l'avance par l'un des contractants, soit le 1^{er} juillet 1892, soit le 1^{er} janvier 1893, soit le 1^{er} juillet 1893.

Art. 22. — Une copie de ce contrat sera inscrite sur le livret d'ouvrier des membres de l'Association des propriétaires des mines du Monmouthshire et du pays de Galles du Sud ; elle sera revêtue de la signature du propriétaire ou de son représentant et de celle de l'ouvrier, comme chacun des engagements que prend l'ouvrier en entrant au service de l'exploitant.

Art. 23. — Tout avis de dénonciation du contrat de travail, tant de la part des ouvriers que de la part des employeurs, ne doit être donné que le premier jour du mois, et la cessation du travail ne doit avoir lieu que le dernier du mois ».

Nous donnons ci-dessous, en face l'une de l'autre, les deux échelles mobiles : celle de 1890 et celle de 1892.

On peut ainsi se rendre compte de la diminution de salaires consentie par les mineurs.

Tableau comparatif de l'ancienne et de la nouvelle échelle.

1892		Les salaires sont fixes à tant p. 100 au-dessus du prix type	1890	
Quand le prix moyen de vente du charbon par tonne est compris			La même augmentation était acquise lorsque le prix du charbon était	
entre	et	Prix type	entre	et
7 sh. 10 d. 1/4	8 sh. 0 d.	1 1/4	7 sh. 10 d. 1/2	8 sh. 0 d.
8 sh. 0 d.	8 sh. 1 d. 3/4	2 1/2	8 sh. 0 d.	8 sh. 1 d. 1/2
8 sh. 1 d. 3/4	8 sh. 3 d. 1/2	3 3/4	8 sh. 1 d. 1/2	8 sh. 3 d.
8 sh. 3 d. 1/2	8 sh. 5 d. 1/4	5	8 sh. 3 d.	8 sh. 4 d. 1/2
8 sh. 5 d. 1/4	8 sh. 7 d.	6 1/4	8 sh. 4 d. 1/2	8 sh. 6 d.
8 sh. 7 d.	8 sh. 8 d. 3/4	7 1/2	8 sh. 6 d.	8 sh. 7 d. 1/2
8 sh. 8 d. 3/4	8 sh. 10 d. 1/4	8 3/4	8 sh. 7 d. 1/2	8 sh. 9 d.
8 sh. 10 d. 1/4	9 sh. 0 d. 1/4	10	8 sh. 9 d.	8 sh. 10 d. 1/2
9 sh. 0 d. 1/4	9 sh. 2 d.	11 1/4	8 sh. 10 d. 1/2	9 sh. 0 d.
9 sh. 2 d.	9 sh. 3 d. 3/4	12 1/2	9 sh. 0 d.	9 sh. 1 d. 1/2
9 sh. 3 d. 3/4	9 sh. 5 d. 1/2	13 3/4	9 sh. 1 d. 1/2	9 sh. 3 d.
9 sh. 5 d. 1/2	9 sh. 7 d. 1/4	15	9 sh. 3 d.	9 sh. 4 d. 1/2
9 sh. 7 d. 1/4	9 sh. 9 d.	16 1/4	9 sh. 4 d. 1/2	9 sh. 6 d.
9 sh. 9 d.	9 sh. 10 d. 3/4	17 1/2	9 sh. 6 d.	9 sh. 7 d. 1/2
9 sh. 10 d. 3/4	10 sh. 0 d. 1/4	18 3/4	9 sh. 7 d. 1/2	9 sh. 9 d.
10 sh. 0 d. 1/2	10 sh. 2 d. 1/4	20	9 sh. 9 d.	9 sh. 10 d. 1/2
10 sh. 2 d. 1/4	10 sh. 4 d.	21 1/4	9 sh. 10 d. 1/2	10 sh. 0 d.
10 sh. 4 d.	10 sh. 5 d. 3/4	22 1/2	10 sh. 0 d.	10 sh. 1 d. 1/2
10 sh. 5 d. 3/4	10 sh. 7 d. 1/2	23 3/4	10 sh. 1 d. 1/2	10 sh. 3 d.
10 sh. 7 d. 1/2	10 sh. 9 d. 1/4	25	10 sh. 3 d.	10 sh. 4 d. 1/2
10 sh. 9 d. 1/4	10 sh. 11 d.	26 1/4	10 sh. 4 d. 1/2	10 sh. 6 d.
10 sh. 11 d.	11 sh. 0 d. 3/4	27 1/2	10 sh. 6 d.	10 sh. 7 d. 1/2
11 sh. 0 d. 3/4	11 sh. 2 d. 1/2		10 sh. 7 d. 1/2	10 sh. 9 d.

Tableau comparatif de l'ancienne et de la nouvelle
échelle (suite).

1892		Les salaires sont fixés à tant p. 100 au-dessus du prix type	1890	
Quand le prix moyen de vente du charbon par tonne est compris			La même augmentation était acquise lorsque le prix du charbon était	
entre	et		entre	et
11 sh. 2 d. 1/2	11 sh. 4 d. 1/4	28 3/4	10 sh. 9 d.	10 sh. 10 d. 1/2
11 sh. 4 d. 1/4	11 sh. 6 d.	30	10 sh. 10 d. 1/2	11 sh. 0 d.
11 sh. 6 d.	11 sh. 7 d. 3/4	31 1/4	11 sh. 0 d.	11 sh. 1 d. 1/2
11 sh. 7 d. 3/4	11 sh. 9 d. 1/2	32 1/2	11 sh. 1 d. 1/2	11 sh. 3 d.
11 sh. 9 d. 1/2	11 sh. 11 d. 1/4	33 3/4	11 sh. 3 d.	11 sh. 4 d. 1/2
11 sh. 11 d. 1/4	12 sh. 1 d.	35	11 sh. 4 d. 1/2	11 sh. 6 d.
12 sh. 1 d.	12 sh. 2 d. 3/4	36 1/4	11 sh. 6 d.	11 sh. 7 d. 1/2
12 sh. 2 d. 3/4	12 sh. 4 d. 1/2	37 1/2	11 sh. 7 d. 1/2	11 sh. 9 d.
12 sh. 4 d. 1/2	12 sh. 6 d. 1/4	38 3/4	11 sh. 9 d.	11 sh. 10 d. 1/2
12 sh. 6 d. 1/4	12 sh. 8 d.	40	11 sh. 10 d. 1/2	12 sh. 0 d.
12 sh. 8 d.	12 sh. 9 d. 3/4	41 1/4	12 sh. 0 d.	12 sh. 1 d. 1/2
12 sh. 9 d. 3/4	12 sh. 11 d. 1/2	42 1/2	12 sh. 1 d. 1/2	12 sh. 3 d.
12 sh. 11 d. 1/2	13 sh. 1 d. 1/4	43 3/4	12 sh. 3 d.	12 sh. 4 d. 1/2
13 sh. 1 d. 1/4	13 sh. 3 d.	45	12 sh. 4 d. 1/2	12 sh. 6 d.
13 sh. 3 d.	13 sh. 4 d. 3/4	46 1/4	12 sh. 6 d.	12 sh. 7 d. 1/2
13 sh. 4 d. 3/4	13 sh. 6 d. 1/2	47 1/2	12 sh. 7 d. 1/2	12 sh. 9 d.
13 sh. 6 d. 1/2	13 sh. 8 d. 1/4	48 3/4	12 sh. 9 d.	12 sh. 10 d. 1/2
13 sh. 8 d. 1/4	13 sh. 10 d.	50	12 sh. 10 d. 1/2	13 sh. 0 d.
13 sh. 10 d.	13 sh. 11 d. 3/4	51 1/4	13 sh. 0 d.	13 sh. 1 d. 1/2
13 sh. 11 d. 3/4	14 sh. 1 d. 1/2	52 1/2	13 sh. 1 d. 1/2	13 sh. 3 d.
14 sh. 1 d. 1/2	14 sh. 3 d. 1/4	53 3/4	13 sh. 3 d.	13 sh. 4 d. 1/2
14 sh. 3 d. 1/4	14 sh. 5 d.	55	13 sh. 4 d. 1/2	13 sh. 6 d.
14 sh. 5 d.	14 sh. 6 d. 3/4	56 1/4	13 sh. 6 d.	13 sh. 7 d. 1/2
14 sh. 6 d. 3/4	14 sh. 8 d. 1/2	57 1/2	13 sh. 7 d. 1/2	13 sh. 9 d.
14 sh. 8 d. 1/2	14 sh. 10 d. 1/4	58 3/4	13 sh. 9 d.	13 sh. 10 d. 1/2
14 sh. 10 d. 1/4	15 sh. 0 d.	60	13 sh. 10 d. 1/2	14 d.

Ainsi donc, tandis que, d'après l'échelle de 1890, pour obtenir une modification de 1.25 0/0 du salaire une variation de 1 d 1/2 dans le prix de la tonne de houille était suffisante, avec l'échelle de 1892 il faut une variation de 1 d 3/4.

Voici le texte de l'addition du 17 février 1893.

Art. 1. — L'avertissement donné en faveur des ouvriers le 1^{er} juillet 1892 pour terminer l'accord qui va du 1^{er} janvier 1892 au 31 Décembre de la même année est retiré par la présente convention, et ledit accord du 1^{er} janvier 1892 continuera à régir les salaires des ouvriers comme et depuis le 1^{er} Janvier 1893.

Art. 2. — Il est aussi convenu que les avertissements donnés par les patrons associés des houillères le 1^{er} février 1893 pour faire cesser l'accord entre employeurs et ouvriers le 28 février 1893, est également retiré par les présentes.

Art. 3. — Il est en outre convenu que, nonobstant les articles 5 et 15 de l'accord du 1^{er} Janvier 1892, le gros charbon criblé extrait des mines d'antracite de l'Association des propriétaires de mines du Monmouthshire et de la Galles du Sud et embarqué à Llanelly ou dans les autres ports de la Galles du Sud ou vendu sur wagon d'après l'art. 8 du même accord, entrera en ligne de compte dans les vérifications avec les charbons des autres houillères pour l'obtention du prix net de vente moyen, et le présent accord comme tout le reste du dispositif de l'acte

du 1^{er} Janvier 1892 s'appliquera aux ouvriers employés dans les dites mines d'anthracite.

Art. 4. — Le salaire payable pour le mois de Mars 1893 sera de 20 0/0 au dessus du salaire type de Décembre 1879. Une vérification portant sur la période du 1^{er} Janvier au 28 février 1893 sera faite pour arrêter les salaires applicables, avec la nouvelle convention, pour les deux mois commençant le 1^{er} Avril 1893, et, à partir de ce moment, des états de situation seront pris comme il est dit à l'art. 12 de l'accord du 1^{er} Janvier 1892.

Art. 5. — Le présent accord restera en vigueur jusqu'au 30 septembre 1894 et, à partir de ce moment, jusqu'à ce que l'une ou l'autre partie le dénonce six mois à l'avance, une telle dénonciation devant être faite ou le 1^{er} avril 1894, ou le premier jour des mois d'octobre ou d'avril qui suivront. »

Avec la convention de 1892, les salaires applicables au mois de janvier de la même année devaient être (19) supérieurs de 46,25 0/0 à ceux de décembre 1879; par suite de ce texte additionnel de 1893, les salaires payables en mars 1893 c'est-à-dire quatorze mois après, étaient de 20 0/0 seulement au-dessus de ce salaire type de décembre 1879; il y avait donc eu une réduction de 26,25 0/0 soit de plus de moitié.

Enfin voici pour terminer la dernière convention additionnelle du 1^{er} septembre 1898.

« Art. 2. — Les clauses et conditions de l'accord

d'échelle mobile (connues sous le nom de vieille échelle) qui expiraient le 31 mars dernier, seront, en même temps que l'art. 3 de l'accord du 17 février 1893, incorporées dans une convention qui restera en vigueur jusqu'au 1^{er} janvier 1903 et pourra être dénoncée par un avertissement donné six mois à l'avance de part et d'autre, le 1^{er} juillet 1902, le 1^{er} janvier 1903, ou tout autre 1^{er} juillet au 1^{er} janvier suivant.

Art. 4. — Les salaires payables jusqu'au 30 novembre 1898 seront de 17 1/2 0/0 au-dessus du salaire type de décembre 1879.

Art. 5. — Une constatation des prix de vente dans les deux mois finissant le 31 octobre 1898 sera faite pour régler les salaires à partir du 1^{er} décembre 1898, conformément à l'art. 12 de l'accord de 1892.

Art. 6. — Si après le 1^{er} septembre 1899, les patrons, en vertu du présent accord réduisent les salaires à moins de 12 1/2 0/0 au dessus du salaire type de Décembre 1879, les ouvriers auront le droit, par un avis donné six mois à l'avance de le faire cesser le premier jour des mois de janvier ou de juillet qui suivront, nonobstant l'art. 2 ».

A. — *Conclusion.* — L'échelle mobile est, la plupart du temps, le résultat d'un libre accord intervenu entre patrons et ouvriers ; mais ainsi qu'on l'a vu dans l'aperçu historique, ce n'est pas là une condition indispensable, et quelquefois les patrons l'ont imposée. Elle est faite, en général pour tout un district, mais on

conçoit sans peine l'impossibilité, pour l'ensemble des propriétaires de ce district, de se mettre en rapports avec l'ensemble de leurs ouvriers. Aussi les uns et les autres confient-ils à des mandataires le soin de les représenter dans le débat qui s'élève. C'est ainsi que dans la convention type d'échelle mobile que nous avons choisie, on voit en présence d'une part les représentants des propriétaires de mines du pays de Galles Sud et du Monmouthshire, et de l'autre des délégués des ouvriers occupés dans les mines appartenant aux membres de cette association. Il est bien évident que nul mineur ne peut être lié par les termes d'un accord s'il n'a donné, à un de ses camarades, des pouvoirs suffisants pour l'obliger, ou s'il n'a adhéré par la suite d'une façon expresse ou tacite. C'est une simple application des principes généraux du mandat qui sont reconnus dans toutes les législations.

Il y a donc là une question de fait, dont la solution se trouve d'ailleurs singulièrement facilitée dans la pratique. En effet, la plupart des mineurs étant rattachés à une union, l'examen des statuts de cette dernière permettra de connaître la façon dont sont nommés les représentants ouvriers, l'étendue des pouvoirs qui leurs sont conférés, et par suite la validité ou la caducité des engagements qu'ils ont pu contracter au nom de leurs commettants. L'échelle de 1892 dans son article 22, a multiplié les précautions pour éviter toute difficulté à ce sujet, et pour atteindre ce but, elle fait

du livret d'ouvrier une application ingénieuse et pratique.

B. — *Durée.* — La période pour laquelle l'échelle mobile doit régler les salaires varie au gré des parties contractantes. On peut remarquer seulement que les échelles dont la durée est la plus réduite sont celles qui ont le plus de chances de réussir. Dans l'échelle du pays de Galles de 1892, c'est l'art. 21 qui fixe la durée de validité; sa rédaction est d'ailleurs assez embrouillée. Il semble qu'il la porte, en fin de compte, à deux ans, à compter du 1^{er} janvier 1892, sous réserve du droit, pour chacune des parties, de dénoncer l'accord 6 mois à l'avance, droit qui doit être exercé à certaines dates préfixées.

Quelquefois, elle est indéterminée ; c'est ainsi que l'art. 5 de l'addition du 17 février 1893 décide qu'elle restera en vigueur jusqu'au 30 septembre 1894, et, à partir de ce moment, jusqu'à ce que l'une ou l'autre partie la dénonce six mois à l'avance. Enfin l'art. 2 de l'addition du 1^{er} septembre 1898 dispose formellement qu'elle restera en vigueur jusqu'au 1^{er} janvier 1903, et laisse entendre qu'à partir de cette date elle pourra être continuée par tacite reconduction. Elle réserve pour les deux contractants le droit de dénonciation 6 mois à l'avance à des dates préfixées, mais porte à 4 ans et 4 mois au minimum, sauf un cas exceptionnel, la durée de validité du nouvel arrangement :

c'est peut-être la plus longue qui ait été prévue dans des accords de cette nature.

L'échelle mobile du Cumberland de 1879, art. 11, était faite pour deux ans et devait elle aussi se continuer par tacite reconduction, chaque partie ayant le droit d'y mettre fin par un avis donné 6 mois à l'avance; celle de 1882 (art. 10) pour un an et 3 mois dans les mêmes conditions. L'échelle du Somerset, de 1876, n'assignait pas une date expresse pour son expiration; elle décidait simplement (art. 8) qu'elle se terminerait par un avertissement préalable donné par écrit six mois à l'avance par l'une ou l'autre des parties. Ce droit de dénonciation pouvant être exercé le lendemain de la signature, cet article donnait en réalité à l'accord une durée minima de six mois : c'est croyons-nous la plus courte qui ait été acceptée. Elle se retrouve dans l'échelle du Staffordshire et du Worcestershire East de 1882 dont l'art. 6 décidait que, faite pour une durée fixe de 6 mois, elle se terminerait par un avis donné trois mois à l'avance par les patrons ou par les ouvriers.

On voit combien larges sont les limites entre lesquelles peut se mouvoir la durée d'application d'une échelle mobile. Selon que les parties en présence avaient plus ou moins de confiance dans la valeur du système, elles lui ont fait crédit pour plusieurs années ou pour quelques mois seulement. D'ailleurs, fort peu d'échelles mobiles sont arrivées à une expiration normale de leur validité : la plupart furent l'objet de retouches partielles

opérées d'un commun accord au cours de leur fonctionnement. Quant à celles qui se conservèrent intactes jusqu'à la fin, lorsqu'elles ont été renouvelées, elles ont fait toujours l'objet de modifications souvent profondes.

C. — *Terminaison.* — a). — *Expiration normale.* — Ce fut l'exception. Lorsque les conventions arrivées à leur terme n'étaient pas renouvelées, le règlement des salaires se faisait comme précédemment, c'est-à-dire par libre discussion entre les représentants des ouvriers et des patrons.

b). — *Mutuus dissensus.* — Il eut dû se produire toutes les fois qu'en cours d'exécution les changements intervenus dans la situation du marché enlevaient au système toute sa justesse et provoquaient des résultats contraires à l'équité. Mais, dans cette hypothèse, la partie avantagée se refuse à rompre l'accord pour profiter jusqu'au bout d'une situation exceptionnellement favorable, et l'autre n'a pour toute ressource que la faculté de dénonciation dans les limites préfixées.

c). — *Dénonciation.* — Ce fut là, véritablement, le procédé normal. L'échelle mobile repose, en effet, sur une appréciation de l'état présent du marché faite au moment même de la conclusion. Or cet état du marché est essentiellement variable ; quelque effort que l'on fasse pour prévoir ses fluctuations et régler leur influence sur les salaires, il est impossible d'embrasser tous les éléments qui, à un moment donné,

peuvent faire sentir leur action. Il peut se produire des perturbations souvent profondes, qui faussent l'application du mécanisme. La partie lésée s'empresse d'user de la clause de dénonciation, de notifier à l'autre qu'elle entend se dégager de l'obligation qu'elle avait contractée. Cette faculté a servi surtout aux ouvriers, quoiqu'on puisse en relever, aussi, de fréquentes applications par les patrons. C'est eux qui, notamment, dénoncèrent l'échelle de 1883 dans le Northumberland, sous le prétexte que la faiblesse des cours ne leur assurait plus un bénéfice suffisant, celle de 1878, dans le Durham, parce qu'elle ne se prêtait pas suffisamment aux réductions de salaires qu'ils voulaient faire. Par contre, les ouvriers dans ce même district, dénoncèrent l'échelle de 1879, ainsi que celle de 1884, cette dernière parce qu'elle ne les faisait pas assez profiter, à leur avis, de la situation exceptionnellement favorable du marché ; dans le Northumberland celle de 1887, etc.

A la suite de la terminaison d'une échelle mobile par l'arrivée du terme, le *mutuus dissensus* ou la dénonciation, les deux parties pouvaient convenir de signer un nouvel accord, et la plupart du temps on profitait de ces renouvellements pour opérer dans l'établissement du prix base ou du salaire base les réajustements et les corrections dont l'expérience avait montré la nécessité. C'est ainsi que, pour le pays de Galles, la convention de 1890 ne fut que le renouvellement de celle de 1887 et cette dernière de l'accord de 1882.

Enfin, il est un cas dans lequel l'échelle mobile pouvait prendre fin par une expression de volonté unilatérale, émanée du patron seul, à un moment quelconque : c'est lorsque celui-ci l'avait établie en dehors du consentement des ouvriers : il pouvait alors la retirer à son gré. C'était là, d'ailleurs, une hypothèse tout à fait exceptionnelle. Elle s'est réalisée à notre connaissance une fois seulement pour le Lanarkshire dont la situation spéciale a été déjà signalée.

§ 2. — *Construction d'une échelle mobile.*

Une échelle mobile suppose deux bases :

1° Un prix moyen de vente du produit,

2° Un taux moyen du salaire correspondant à ce prix de vente,

entre lesquels on établit une relation absolue de telle sorte que toute augmentation du premier se traduira nécessairement par une élévation du second selon une proportion arrêtée d'avance ; qu'inversement toute diminution du premier entraînera également une réduction du second, dans la même ou dans toute autre proportion. C'est sur ce prix moyen de vente et sur ce taux moyen de salaire correspondant, constatés et acceptés lors de la conclusion de l'accord que seront effectuées successivement les augmentations et les réductions commandées par l'état du marché. Ce sont ces deux premiers échelons qui constituent la base de tout l'édifice.

L'exemple le plus simple d'échelle mobile serait la forme théorique suivante :

Pour un prix de la tonne	l'ouvrier touche un
égal à	salaire égal à
10 fr.	5 fr.
11 fr.	5 fr. 25
12 fr.	5 fr. 50
13 fr.	5 fr. 75
14 fr.	6 fr. 00
15 fr.	6 fr. 25
16 fr.	6 fr. 50

etc.

Dans la pratique, il s'en faut bien que les échelles soient aussi simples. Elles sont affectées d'un certain nombre de modalités tendant à établir une interdépendance plus équitable, sinon plus étroite, entre les deux facteurs.

A. — *Détermination du prix moyen de vente du produit.* — Il importe, tout d'abord, de faire une observation importante : ce n'est pas le cours de la houille sur le marché général qui règle le taux des salaires. Ce marché général porte sur des quantités très variables mais toujours minimales eu égard à l'énorme production de la Grande Bretagne. En effet, les industries qui constituent le plus large débouché de cette dernière, ayant une consommation sensiblement constante, s'assurent par des marchés particuliers les quan-

tités qui leur sont nécessaires. Elles connaissent ainsi par avance le coût d'un élément souvent important du prix de revient, et sont assurées, par suite, d'une plus grande stabilité. En outre qu'importe au mineur le cours que peut atteindre, sur un marché général et parfois éloigné, le prix d'un charbon à la production duquel il n'a très probablement pas coopéré ? Ce qui l'intéresse plus directement, c'est le prix de la houille amenée par lui au jour, prix qui seul tombe dans la caisse du patron pour être ensuite transformé en salaires. Cependant jamais le prix moyen n'est celui de l'exploitation spéciale à laquelle le mineur est attaché ; toujours l'échelle mobile régit l'ensemble des houillères d'un district ou plus exactement de toutes celles qui l'ont acceptée, et le prix moyen de vente est celui qui résulte des opérations effectuées par ce groupe d'exploitations considérées globalement et non celui de chaque mine particulière (1). Cette pratique constante soulève une objection qui sera relevée par la suite.

D'autre part, chaque mine a, comme débouché de son extraction, quelques gros clients : compagnies de chemins de fer ou de navigation, chefs d'usine, etc.

1. La division en districts telle qu'on l'entend ici ne coïncide nullement avec la division administrative ou judiciaire. Presque toujours un district houiller embrasse plusieurs districts judiciaires. L'équivalent dans notre langue du mot district ainsi pris serait l'expression de bassin ou de région industrielle.

La vente directe au détail est à peu près nulle : c'est donc aux prix de gros que l'on s'attache uniquement.

En résumé, pour l'établissement du prix moyen de vente, on ne tient compte que des ventes de gros opérées dans le district par les propriétaires signataires de la convention.

Pour le charbon, comme pour toutes les marchandises dont le prix est faible eu égard au poids, les frais de transport sont considérables ; il importe donc de savoir à quel moment on considère le produit pour établir le prix moyen. En général c'est le prix constaté sur le carreau de la mine ou sur le quai d'embarquement, ou même à bord, sous vergues, franc et quitte de tous droits. Spécialement l'échelle de 1892, dans son art. 7, tient compte du charbon « livré franco à bord à Cardiff, Newport, Swansea et Barry » tous ports situés sur le canal de Bristol.

Cette solution spéciale admise pour le Pays de Galles s'explique par ce fait que, grâce à ses qualités particulières, le charbon gallois est un excellent article d'exportation, que la majeure partie reçoit cette destination et voyage par mer, que même celle destinée à la consommation intérieure emprunte en général la voie maritime. Il peut arriver, cependant, qu'il n'en soit pas ainsi même pour le pays de Galles, que le charbon voyage par terre. Il est alors livré sur wagon ou sur le carreau de la mine. L'art. 8 de l'échelle de 1892 décide que dans ce cas on ajoute fictivement,

au prix du charbon vendu sur wagon ou sur le carreau de la mine, le prix du transport jusqu'au port ordinaire d'embarquement, pour avoir le prix moyen net de vente. On a ainsi des chiffres comparables entre eux.

Un district peut produire diverses qualités de charbon d'un prix parfois très variable. C'est ainsi que, dans le Durham seul, on distingue le charbon à gaz, le charbon pour l'industrie, le charbon de ménage, le charbon destiné à être transformé en coke. Lorsqu'il en est ainsi, on peut décider que, nonobstant les différentes variétés, on établira un prix moyen unique pour le district. On peut aussi décider qu'on établira un prix moyen spécial pour chaque catégorie de charbon, qui réglera seulement les salaires payés dans les houillères qui la produisent, mais suivant des variations adoptées par l'échelle mobile pour tout le district. On a ainsi autant de prix moyens que d'espèces de charbons. Ce deuxième procédé, plus compliqué, fut appliqué au début ; par la suite il a disparu au profit de l'autre.

La solution en vertu de laquelle on établit, pour tout le district, un prix moyen unique présente un sérieux inconvénient signalé par M. Price (1). Si le directeur d'une houillère, plus habile que les autres, réussit à vendre ses charbons dans de meilleures conditions, ces

1. *Industrial peace: its advantages, methods and difficulties* by. LL. Price, London, 1887, p. 73 et. s.

prix plus élevés, qui logiquement devraient profiter à ses ouvriers n'auront pas cet effet, puisqu'ils entreront en ligne de compte dans le calcul du prix moyen unique pour tout le district, et seront noyés au milieu des prix médiocres des autres exploitations. Cet inconvénient présente, par contre, un avantage : c'est que tous les mineurs du district s'habituent à considérer leurs intérêts comme identiques, et non pas seulement les mineurs d'une houillère. Ils sont, par suite, plus forts pour faire triompher leurs revendications. C'est pour cette raison que, au dire de M. Price on n'établit plus de distinction entre les diverses espèces de charbons dans le Durham et le Northumberland.

En dehors de ces hypothèses, le prix de gros de chaque district est soumis à de fréquentes fluctuations, il oscille à tout instant dans une mesure extrêmement variable. L'esprit du système poussé à l'extrême, conduirait à faire suivre au salaire toutes ces fluctuations, à le modeler en quelque sorte sur elles, à le faire varier pour toutes les modifications même les plus minimes soit dans le temps soit dans la quotité elle-même. Ainsi compris et s'il était applicable, le mécanisme donnerait des résultats absurdes ; pour une même journée, le salaire du matin pourrait différer de celui du soir, on serait amené à tenir compte de différences imperceptibles dans le chiffre, et négligeables. En outre, la détermination du prix de vente exigeant une vérification des livres toujours laborieuse, il y aurait un large

gaspillage de temps dépensé en calculs inextricables. Cependant M. Munro (1) constate que, dans l'échelle mobile du Somerset, toute élévation ou toute réduction dans les prix influait sur les salaires. Il est à croire que cette clause ne fut rendue possible que par l'importance minime du district : les vérifications devaient être fort simplifiées tant par le nombre réduit des exploitations que par la faible quantité des ventes. En fait, grâce à ces deux raisons combinées, les salaires ne subissaient très probablement de variations qu'à des intervalles assez espacés.

On peut dire néanmoins que, toujours, il a fallu faire brèche au principe initial et admettre, à son application, les deux correctifs suivants :

1° S'attacher seulement à des prix moyens, établis pour toute une période d'après les prix réels des ventes consenties dans le district pendant cette période, et non à chacune de ces ventes en particulier.

2° Ne pas faire varier le salaire avec toute modification de ce prix moyen, mais seulement lorsque cette variation atteint une certaine amplitude.

En ce qui concerne le premier point, la durée des périodes considérées pour établir le prix moyen de vente à fort varié suivant le temps et suivant le lieu : elle oscille entre six mois (Echelle du Monmouthshire et du pays de Galles, 1875) et quinze jours (Echelle du

1. *Sliding scale in the coal industry*, 1885, p. 9.

Lanarkshire, 1887); la moyenne est de deux ou trois mois. Notre échelle type de 1892 la fixe à deux mois (art. 12 et 13). Avec de longues périodes, on enlève au système une partie de sa valeur, puisque les salaires ne suivront que de loin les fluctuations dans le prix de vente; l'échelle sera peu sensible. Par contre, des périodes trop courtes présentent un inconvénient d'une autre nature: elles lui font perdre un de ses avantages principaux, la stabilité des salaires. En outre, un fréquent examen des livres est toujours préjudiciable, et souvent impossible dans un grand district houiller.

Quant à l'importance de la variation du prix moyen de vente nécessaire pour provoquer une variation concomitante du salaire, elle a également été bien différente suivant les régions, allant de 1 sh. (Echelle mobile du Monmouthshire et du pays de Galles de 1875) à 1 denier (Echelle mobile du Northumberland de 1887). Dans le tableau annexé à notre échelle type de 1892, on voit qu'elle est de 1 d. 3/4.

On peut dire que la tendance générale, avec le temps, a été de réduire tant la longueur des périodes considérées que le chiffre de la fluctuation dans le prix de vente, en un mot de rendre le mécanisme plus sensible.

Le prix moyen de vente, ainsi que nous l'avons dit, est déterminé d'après l'ensemble des ventes réelles opérées pendant une période convenue (audit). Il s'établit, la plupart du temps, par une vérification des

livres faite en commun à intervalles réguliers par des représentants des patrons et des ouvriers. Cette vérification contradictoire demande un certain laps de temps dont la durée est fixée dans chaque échelle mobile en tenant compte de la longueur présumée de l'opération qui dépend elle-même de l'importance du district. Les salaires modifiés sont arrêtés pour une durée égale à la période nouvelle d'observation.

Si, la plupart du temps, cet examen direct par les comptables des deux parties a été admis (Echelle de 1892 art. 12), il y a eu cependant des exceptions. Dans son article 1, l'échelle de Bedworth de 1879 dit : « Le troisième jour de chaque mois, il sera adressé à un comptable un compte-rendu de chaque houillère contenant le total des ventes de charbon ainsi que le total des rentrées d'argent pendant le mois précédent. Avec tous ces éléments, le comptable déterminera la moyenne du prix de vente, et il en délivrera un certificat à chaque houillère le 5 du même mois ; mais aucun compte particulier ne sera divulgué ». Ainsi donc, le comptable unique travaille sur des extraits à lui fournis par le patron seul. Les motifs qui ont dicté cette clause se comprennent aisément : elle a pour but d'éviter au chef d'entreprise l'ingérence d'étrangers dans sa gestion ; elle n'en exige pas moins, de la part des ouvriers, une dose de confiance peu commune, et son résultat le plus ordinaire sera, au bout de quelque temps, d'exciter la défiance. C'est là un inconvénient

grave, qui peut être pour tout le système un élément de ruine, et que ne compense certainement pas l'avantage au fond illusoire pour le patron de garder pour lui seul le secret de ses affaires.

L'échelle de 1892 (art. 6 combiné avec l'art. 12) semble admettre un système mixte : déclaration du patron et contrôle effectué de temps à autre par les vérificateurs.

Lorsque la vérification contradictoire, portant sur les livres mêmes de la mine est admise, c'est-à-dire dans la presque totalité des hypothèses, des précautions spéciales sont prises pour atténuer les fâcheux effets qu'elle pourrait avoir. C'est ainsi que l'échelle de Somerset de 1876 (art. 7) oblige les comptables à prendre, avant de commencer leur enquête, l'engagement de ne révéler aucun des renseignements accessoires dont ils pourraient avoir connaissance, à l'exception des seuls résultats consignés dans le certificat. Dans la plupart des mines, en effet, le prix moyen de vente est relaté sur un procès-verbal dressé et signé par les comptables qui deviendra la règle des parties (1).

1. Nous empruntons au « *Newcastle Daily Chronicle* » n° du 6 avril 1886 un spécimen de certificat délivré par des accountants, ou vérificateurs spéciaux, à la suite d'une de leurs vérifications périodiques. Il prévoyait une réduction de 1/2 0/0 sur les salaires. L'échelle dont il s'agit s'appliquait à l'industrie du fer.

Middlesborough, 5 avril 1886

A Messieurs les membres de l'Association des propriétaires du

Des copies en sont affichées, et l'original est réservé pour le contrôle des mineurs. C'est la solution admise spécialement par l'échelle du Bedworth de 1879 (art. 2). Dans le même district, la première échelle de 1876

Cleveland, de l'Association des mineurs du Cleveland, et à la North Eastern Railway Company.

Messieurs : conformément au dispositif de l'accord du 10 juillet 1885, fait entre les membres de l'Association des propriétaires de mines du Cleveland, d'une part, et, de l'autre, les membres de l'Association des mineurs du Cleveland, qui a établi une échelle mobile pour régler les salaires de tous les ouvriers employés par l'Association des propriétaires de mines du Cleveland, nous soussignés avons pris connaissance et vérifié les opérations des diverses entreprises spécifiées audit accord, et pouvons par suite certifier que le prix de facture net moyen de la gueuse de fer Cleveland n° 3, pour les trois mois de janvier, février et mars 1886, arrêté selon les prescriptions dudit accord est de 34 sh 965 d par tonne.

Nous sommes, Messieurs, vos serviteurs dévoués.

Monkhouse, Goddard et Co.

Chartered acountants pour l'Association des propriétaires de mines du Cleveland.

John G. Benson,

Chartered accountant pour l'Association des mineurs du Cleveland.

A. Mackay et Co.

Chartered accountant pour la North Eastern Railway Company.

Il serait curieux de savoir à quel titre cette dernière était intéressée à connaître le prix moyen de la gueuse de fer. Peut être faisait-elle varier les prix du transport avec les prix de vente.

(art. 6) laissait aux comptables la faculté de ne pas prendre connaissance des livres et comptes de toutes les houillères, mais seulement de celles qu'ils jugeraient convenable de choisir. C'est aussi la solution qui est admise par l'échelle de 1892.

B. — *Détermination du salaire type.* — C'est celui qui correspond au prix de vente type. Le mode de rémunération qui prévaut en Angleterre pour les houillères est le salaire à la tâche, du moins en ce qui concerne les ouvriers du fond : abatteurs, boiseurs, remblayeurs etc. L'unité de production est la tonne(1). Dans les diverses échelles mobiles, le salaire ne dépend pas pour le tout du prix de vente ; il y a, toujours, une partie fixe établie empiriquement autour de laquelle se meut le système. Cette partie fixe du salaire séduisit au début les ouvriers, qui y voyaient une sorte de minimum. Dans la majorité des cas cependant, et surtout par la suite, ce salaire base n'a nullement été considéré comme tel. Il y aura lieu, en examinant les revendications

1. D'après M. Ledoux, ingénieur en chef des mines, on calcule le prix d'unité pour chaque mine en divisant le salaire quotidien moyen à réaliser par le nombre d'unités que l'ouvrier peut produire dans les conditions moyennes de la mine dont il s'agit. Il reproche à ce système de réaliser, dans la pratique, le faux principe de l'égalité des salaires. L'ouvrier restreint sa production de façon à ne gagner que la journée type ou ne se permet de la dépasser que si l'Union l'y autorise. On peut remarquer, en passant, qu'il importerait peu, pour l'application de l'échelle mobile, que le salaire fût fixé au temps.

des mineurs anglais, d'indiquer les traits caractéristiques du salaire minimum. Aucune des considérations multiples qui entrent en ligne de compte dans l'établissement de ce dernier ne furent envisagées lors de la fixation de cette partie immuable. Ce fut simplement le salaire moyen qui semblait correspondre à l'état du marché, satisfaisant également l'ouvrier qui le recevait et le patron qui le payait, parce que, d'après leur commune appréciation, c'était bien celui qui correspondait aux prix de vente. Comme le dit M. Fontaine (1), « Lorsque'un groupe établit une première échelle a et b (les bases) sont choisis expérimentalement dans une période récente d'accord et de contentement relatifs ».

L'échelle mobile établie en 1875 dans le Monmouthshire et le pays de Galles fixait le salaire type à 5 0/0 au-dessus des salaires effectivement payés en 1869 ; celle de janvier 1880 prenait comme salaire type les salaires payés en décembre 1879 ; enfin celle de 1892 (art. 9) conservait le même critérium. Dans le tableau qui lui est annexé, le prix type, c'est-à-dire le salaire réellement payé en décembre 1879 correspond à un prix de vente de la tonne compris entre 7 sh. 10 d. 1/4 et 8 sh. 0 d. Mais entre le mois de décembre 1879 et celui de janvier 1892 les prix de vente, et par suite les salaires, avaient suivi le mouvement de hausse générale. L'industrie houillère semble même avoir été spé-

1. Voir l'article précité dans les *Annales des Mines*.

cialement privilégiée à cet égard : les propriétaires de mines, de concert avec les mineurs, ont évalué à 46,25 0/0 au-dessus du niveau de 1879 le montant de cette hausse (art. 19). On voit qu'à ce taux de 46,25 0/0 correspond un prix de vente de la tonne compris entre 13 sh. 3 d. et 13 sh. 4 d $\frac{3}{4}$.

Il est important de remarquer que le prix type, prix étalon ou standard varie avec chaque houillère. Il y a lieu, en effet, de tenir compte des conditions spéciales de chacune d'elles, des difficultés d'extraction etc. « En général, dit M. Nicault, consul de France à Newport dans un rapport adressé au Ministre des Affaires Etrangères, ce standard varie de 1 sh. à 2 sh. la tonne suivant la profondeur de la couche à exploiter, et le plus ou moins de difficultés que présente le travail d'extraction ». Depuis la date de ce rapport, qui remonte à une vingtaine d'années, il s'est produit une hausse considérable. Il en résulte que l'échelle mobile n'établit pas l'égalité de salaires pour toutes les houillères ; elle a seulement pour résultat de rendre identiques, pour le district, les variations en plus ou en moins autour du salaire de base propre à chaque exploitation.

Les prix de base ont été fixés quelquefois à une époque où ils étaient comparativement élevés par suite de la prospérité particulière de l'industrie ; il a fallu les réduire lorsque la situation du marché est devenue moins favorable. C'est ainsi que l'échelle mobile du Northumberland, de 1883, établie à une époque où le

prix ordinaire de la tonne était de 5 sh. dut être dénoncée par les patrons en 1886 lorsque le taux s'abaisse à 4 sh. 6 d.

On conçoit que c'est la fixation du salaire type, correspondant à un prix de vente déterminé de la houille qui constitue le point délicat du mécanisme ; là en effet repose la clef de voûte de tout l'édifice. « Le prix étalon, dit M. Maurice Travers, (1) est le point de départ de tout le système : si l'équivalence est juste, l'échelle mobile peut être bonne ; sinon elle est viciée par la base. »

C. — *Fixation du degré de variation des salaires ; coefficient de partage.* — Le but de l'échelle mobile est de partager entre le capital et le travail les augmentations et les diminutions sur le prix de base a suivant une proportion arrêtée d'avance. Si l'on représente par β la variation du salaire acceptée par les parties pour chaque variation de prix égale à x , le coefficient de partage sera

$$\frac{\beta}{x}$$

c'est-à-dire le rapport entre l'augmentation de salaire et l'augmentation dans le prix de vente. M. Fontaine constate que ce rapport a peu varié pour une même région. Cependant, l'échelle du pays de Galles de 1892, pour chaque sh. de hausse sur le prix de vente, prévoit une majoration de salaires égale à 8 3/4 0/0, tandis que celle de 1875 accordait 7 1/2 0/0 et celle de 1890 10 0/0.

1. Article déjà cité.

« Dans les échelles qui ont réellement fonctionné, dit M. Fontaine (1), le coefficient de partage a été le plus souvent de 7.5 0/0 de hausse du salaire type par sh. de hausse du prix de base ; exceptionnellement de 7.5 0/0 à 12 0/0 et de 5 à 7.5 0/0. C'est une variation de salaire de 2 à 6 d. par sh. de hausse du prix de la tonne de houille, et très habituellement de 3 ou 4 d. ; on accorde au travail le quart ou le tiers de la plus value ». On peut se demander si c'est là une proportion suffisante, étant donné que, dans le prix de revient de la houille, la main d'œuvre représente les 2/3 ou les 3/4 (2).

1. Article déjà cité.

2. Il est fort à croire que les mineurs français ne la jugeraient pas telle. Au congrès de Lens, tenu en avril 1899 sur l'initiative de M. Basly, les délégués mineurs, constatant la hausse qui s'était produite sur le prix de vente des houilles, demandaient qu'elle eut une répercussion sur le taux des salaires. Les prix de vente, dirent-ils, ont augmenté de 2 francs par tonne. Or, on a calculé qu'un mineur produit 358 tonnes en 300 journées de travail, soit 1193 k. par jour. En attribuant à l'ouvrier 1 fr. de plus par tonne extraite, l'augmentation journalière de salaire serait de 1 fr. 19. « C'est donc, conclut M. Georges Michel, qui réproouve d'ailleurs le principe même de la revendication, exactement la moitié du bénéfice réalisé par les patrons que réclament les ouvriers ». On voit que les mineurs anglais sont plus modestes. D'autre part rappelons que dans l'échelle mobile adoptée en 1896 aux mines de Saint-Laurs, les mineurs devaient également recevoir la moitié des augmentations.

Voici, maintenant, comment fonctionne le système. Supposons que, dans une houillère déterminée, le salaire à la tâche par tonne en 1879 procure aux abatteurs une paye moyenne quotidienne de 4 sh. A la suite d'une des vérifications périodiques, on constate que le prix de vente moyen est de 9 sh. 9 d. 54. En se rapportant à l'échelle on trouve que lorsque le prix de vente oscille entre 9 sh. 8 d. 57 et 9 sh. 10 d. 29 les salaires doivent être de 16 1/4 0/0 au dessus du salaire type : 16 1/4 0/0 sur 4 sh. est $16.25 \times 48 \text{ d.} = 7 \text{ d. } 3/4$ environ. Les salaires devront donc être de 4 sh. 7 d. 3/4 par jour.

Dans l'échelle de 1892, le partage de toute augmentation du prix de vente entre le patron et l'ouvrier se fait suivant une proportion constante. Quel que soit le prix bas ou élevé de la tonne de houille, toute augmentation de 1 d. 3/4 à la tonne se traduit par une augmentation de 1.25 0/0 du salaire. A ce mode de répartition fondé sur la simple proportionnalité, on peut adresser une grave objection. Même avec des prix de vente faibles, le patron réalise, par hypothèse, un certain bénéfice, et il partage alors, avec l'ouvrier, toute augmentation dans le prix de vente. A mesure que les prix s'élèvent, les bénéfices, différence entre le prix de vente et le prix de revient, augmentent ; il serait donc équitable que la quote-part de l'ouvrier s'accroisse dans la même mesure, que les augmentations de salaires, au lieu d'être simplement proportionnelles, fus-

sent progressives : cette dernière solution a été fréquemment adoptée.

D. — *Répartition, sur le salaire, des hausses et des baisses ; Fonctionnement.* — Le prix moyen de vente, on le sait, est établi d'après les prix des ventes réellement effectuées pendant une période déterminée. Ce prix moyen de vente n'affecte pas les salaires de la période considérée pour l'établir, mais seulement les salaires de la période suivante.

C'est ainsi que, dans l'échelle de 1892 (art. 12), le prix moyen de vente de janvier et février, arrêté en mars, réglera les salaires d'avril et de mai ; le prix moyen de mars et d'avril, arrêté en mai, réglera ceux de juin et juillet ; le prix moyen de mai et juin arrêté en juillet, réglera ceux de août et septembre, et ainsi de suite. Toutes les conventions d'échelles mobiles sont unanimes sur ce point : elles consacrent un mode de fixation du salaire futur et non du salaire présent.

Cette solution semble peu conforme à la logique. Puisqu'on estime bon le principe qui gradue les salaires sur le prix de vente, on doit l'appliquer jusqu'au bout, et décider que le prix de vente d'un produit doit modifier les salaires dus précisément pour la confection de ce produit. En outre, il pourra arriver qu'un ouvrier quitte la mine ou soit congédié au moment où une hausse de salaires doit se produire à raison de ventes remontant à une époque où il était attaché

à l'exploitation. Il ne profitera donc pas de cette hausse, et il y a là une véritable iniquité. Par contre, en cas de baisse, il ne sera pas atteint par cette dernière.

Les divers auteurs se bornent à constater cette anomalie sans l'expliquer. Peut-être peut-on le faire par une raison d'ordre pratique. Il est impossible de procéder à un établissement trop fréquent du prix moyen de vente ; il a fallu admettre des périodes d'observation dont la durée ordinaire est de deux mois. Si l'on évalue à un mois le délai que réclame le travail de vérification c'est donc, au bas mot, trois mois qui sont nécessaires pour connaître le prix moyen de vente et pour déterminer les variations correspondantes du salaire. Pour appliquer ces dernières aux salaires dus pendant la période des deux mois considérée, il faudrait que les mineurs attendent pendant trois mois la rémunération de leur travail.

C'est là un résultat impossible, contraire à la nature même du salaire dont le caractère essentiel est d'être payé à de fréquents intervalles. On pourrait, il est vrai, décider que l'ouvrier recevra des acomptes, et que seul le solde dû sera affecté par le résultat final de l'inventaire. Mais ce détour ne manquerait pas de provoquer des complications sérieuses de comptabilité, des résultats fâcheux pour le chef d'entreprise si les prévisions ont été erronées, si on a trop payé à l'ouvrier par acomptes.

On comprend, maintenant, ce qu'il faut entendre

par sensibilité d'une échelle mobile : c'est son aptitude plus ou moins grande à faire suivre aux salaires les variations du prix moyen de vente. Le but constant des améliorations introduites aux diverses époques dans les échelles mobiles de tous les districts fut d'accroître précisément cette sensibilité. Déposant devant la Royal Commission on Labour, en 1892, un patron trouve une expression très heureuse pour caractériser le terme de cette évolution : « A la demande des ouvriers, nous fîmes, dit-il, les gradations si petites, que c'était moins une échelle qu'un plan incliné » (1).

Nous pouvons, maintenant, résumer dans une définition les traits généraux de l'échelle mobile. Voici celle que l'on trouve dans le volume déjà cité de l'*Office du Travail* consacré à la conciliation et à l'arbitrage :

« C'est une méthode suivant laquelle les salaires, basés sur un taux correspondant à un certain prix moyen de vente, s'élèvent ou s'abaissent d'un pourcentage convenu, selon une augmentation ou une diminution déterminée dans les prix de vente, ces prix étant vérifiés à des intervalles fixes. »

1. Blue Books de la *Royal Commission on Labour*, Group A, réponse à la question n° 1442.

§ 3. — *Modifications apportées à la gestion des entreprises.*

Lorsque les salaires sont réglés par le libre jeu de ce qu'on appelle, improprement d'ailleurs, la loi de l'offre et de la demande, le chef d'industrie, seul responsable, a seul aussi toute la direction de l'entreprise. Par contre, avec des salaires déterminés par une échelle mobile, il semblerait logique que les ouvriers aient une part dans cette direction, que notamment ils puissent, de concert avec le patron, fixer les prix de vente, puisqu'ils sont tout aussi intéressés que lui à ce que ces derniers soient rémunérateurs. L'effet du système, sinon le but, est d'associer les ouvriers aux résultats de l'entreprise; c'est bien le moins, semble-t-il, qu'ils puissent agir sur ces derniers, et qu'ayant, en fin de compte, une part de responsabilité, ils aient aussi une part de gestion. Aucune échelle mobile, cependant, ne les a admis à participer à cette dernière, à fixer le prix de vente, dans les marchés, d'accord avec les patrons.

Par suite, les modifications qu'apportent les conventions de cette nature à la conduite des entreprises, sont d'importance secondaire et toutes de forme.

La première consiste dans l'obligation pour le patron de communiquer périodiquement aux comptables qui représentent les ouvriers, les livres de la mine afin de

procéder aux vérifications. Elle constitue, semble-t-il, le minimum de concession possible, et la plupart des échelles mobiles l'édicte. (Echelle de 1892 art. 6 et 12, du Somerset 1876, art. 6, du Cumberland 1879 art. 3). Voici ce que dit, notamment, l'échelle du Cumberland : « Ce prix sera fixé par deux comptables tenus au secret pour les détails, le prix moyen du district devant seul être connu. L'un de ces comptables sera choisi et payé par les patrons, l'autre par les ouvriers ». Ainsi le mineur, ne connaissant pas le prix moyen de la houillère dans laquelle il travaille, ne peut, en cas de mécontentement, s'en prendre à son patron et lui reprocher les mauvaises ventes qu'il a consenties (1).

On sait que d'autres chefs d'entreprises n'ont pas jugé ces précautions suffisantes; la répugnance innée chez les industriels, pour toute divulgation relative à leur entreprise a été quelquefois la plus forte (2).

1. Parlant de cette atteinte à l'autorité patronale, M. Cauwès (*Cours d'Economie politique*, 3^e édition 1893 tome III n° 861) écrit : « Elle (l'échelle mobile) soumet les patrons aux mêmes assujettissements, elle implique la même restriction d'indépendance, qu'un autre système très recommandable en lui-même, la participation aux bénéfices. L'autorité patronale est même bien plus ébranlée, bien plus précaire en présence de celle de la Trade Union. Le Sliding Scale est, à le bien prendre, une institution qui altère profondément le patronat, et sert de transition entre le système des entreprises individuelles et libres, et celui des associations ouvrières ».

2. On peut remarquer à ce sujet que nombre d'établissements
Saint-Guilhem

L'adoption de l'échelle mobile a été la cause de modifications d'un autre genre ; elles consistent dans la création d'organes spéciaux destinés à faciliter l'application du système. Cette dernière, en effet, n'est point aussi simple qu'on pourrait le croire au premier abord. Sans compter que, lors du renouvellement, il y a lieu de procéder aux réajustements des prix de base, pendant son fonctionnement, le mécanisme est susceptible

qui ont organisé la participation aux bénéfices, soit en Angleterre, soit au dehors, en France spécialement, se sont heurtés à la même difficulté et l'ont résolue de la même manière, en écartant les ouvriers de la constatation des bénéfices réalisés dans l'exercice.

Les inconvénients qui peuvent résulter d'une divulgation des livres et qui d'ailleurs ont été en général fortement exagérés, disparaissent en Angleterre grâce à l'existence d'une curieuse organisation, celle des accountants au sujet de laquelle le consul des Etats-Unis à Manchester écrivait en 1832 : « La spécialité des accountants consiste à contrôler les comptes des négociants, compagnies et banques. En payant un droit à une association de chartered accountants, chacun peut avoir les livres de ceux avec lesquels il est en relations, soigneusement examinés, par un expert, sans jeter aucune suspicion sur les livres et les caissiers. Lorsqu'un accountant vient pour examiner les livres, le teneur de livres prend un congé d'un ou plusieurs jours, et personne ne regarde cet examen professionnel avec la moindre aversion ou suspicion. Les Chartered accountants sont une agence peu chère convenable et responsable, par laquelle les livres de toute entreprise, privée ou publique, peuvent être correctement examinés ». L'intérêt de la citation excusera sa longueur.

de provoquer des difficultés multiples. Par exemple, pour citer quelques hypothèses que suggère l'accord de 1832, les patrons reprochent aux ouvriers, ou les ouvriers aux patrons de ne pas se conformer aux règles et coutumes en vigueur dans certaines exploitations (art. 9); il y a désaccord sur la durée d'un marché consenti par le patron (art. 14), sur la qualité du charbon, au sujet du pesage (art. 20) etc.

Il était donc indispensable, pour terminer tous ces conflits, de créer des organes spéciaux, des espèces de juridictions statuant à la manière d'un tribunal. Les parties auraient eu, il est vrai, la ressource de porter en justice leurs contestations; mais, souvent, les intérêts en jeu sont minimes et sans parler des lenteurs et des frais inséparables de tout recours à l'autorité judiciaire, elles eussent couru le risque, par suite de la nature toute spéciale du conflit qui les divisait, de trouver un juge mal informé, peu au courant des pratiques et des usages en vigueur dans l'industrie minière. On a donc estimé préférable de remettre aux intéressés eux-mêmes, c'est-à-dire aux patrons et aux ouvriers, les mieux placés pour statuer en connaissance de cause, le jugement de tous ces petits litiges. C'est ainsi qu'on est arrivé à la création de comités mixtes de conciliation et d'arbitrage, au sujet desquels il nous faut dire maintenant quelques mots. D'ailleurs on n'avait pas attendu, pour introduire cette réforme, l'adoption de l'échelle mobile. Celle-ci a eu seulement pour résultat

d'étendre l'institution, de mieux préciser son objet, d'en montrer les avantages et les défauts et bien souvent le comité mixte a survécu à l'échelle mobile qui l'avait créé.

Un certain nombre d'échelles mobiles organisent le « *Sliding scale joint committee* » c'est-à-dire le comité mixte de l'échelle mobile, sorte de juridiction arbitrale qui connaît de tous les litiges soulevés par l'application des différents articles. C'est ce que faisait notamment la deuxième échelle du Cumberland, de 1882 à l'art. 9 ainsi conçu : « Un comité mixte composé de quatre patrons et de quatre délégués des ouvriers, sera chargé d'examiner toutes les questions qui pourront surgir relativement à l'application de cette échelle mobile ». L'échelle de 1892, dans son préambule et dans les articles 1, 2 et 3 fait de même.

Il s'agit ici du comité mixte qui fonctionne pour tout le district et siège au chef-lieu de ce dernier ; il statue sur les difficultés que provoquent les dispositions générales de la convention ; mais il peut y avoir, et il y a, en fait, des contestations propres à une exploitation, à une houillère, ou aux houillères appartenant à un même propriétaire. L'échelle de 1892 (art. 17) s'efforce de faire régler sur place les réclamations de cet ordre, tant pour éviter au comité mixte l'examen d'un grand nombre de petits litiges d'un intérêt tout à fait local, que pour en réserver la connaissance à ceux qui sont

le mieux placés à cet effet. Le comité mixte joue le rôle de juge d'appel.

Le « *Sliding scale joint committee* » prévu par l'échelle de 1892 comprend onze patrons et onze ouvriers. En outre, deux secrétaires lui sont adjoints, l'un nommé par les patrons et l'autre par les ouvriers. Il se réunit au moins une fois par mois (art. 16) et ses membres restent en fonctions tant que dure l'arrangement. Sa mission est double : il a un pouvoir de juridiction d'une part, et de l'autre il statue en tant que Conseil chargé de fixer le taux des salaires.

En tant que juridiction, il connaît des contestations soulevées par l'application de l'échelle mobile qui ont été portées devant lui, il reçoit les dépositions des patrons et des ouvriers, et tâche de concilier les parties. Il peut ordonner un supplément d'enquête : il le confie, en général, à deux de ses membres, (un ouvrier et un patron) qui se rendent sur les lieux, c'est-à-dire à la mine, pour procéder à une information plus détaillée, et qui sont investis des pouvoirs nécessaires pour terminer le différend. Le comité mixte semble avoir bien réussi dans la pratique, quoique parfois, l'autorité de ses décisions ait été méconnue.

En tant que conseil chargé de fixer les salaires, son rôle se borne à donner, en quelque sorte, la force exécutoire aux certificats des accountants. La convention du Pays de Galles de 1832 (art. 3) donnait au joint committee la nomination des deux accoun-

tants dont le traitement était supporté, pour parties égales, par les intéressés. Aujourd'hui, ils sont élus séparément par les uns et par les autres. Ils transmettent les certificats aux secrétaires du comité mixte qui les examinent, puis les notifient aux patrons et aux ouvriers. Ceux-ci peuvent alors présenter leurs observations. Avec cette procédure, les droits respectifs des parties semblent assurés du summum de garantie.

L'échelle de 1892, par contre, est muette sur la question du tiers arbitre, réclamé par les ouvriers depuis de longues années et que les patrons se sont toujours formellement refusés à admettre.

On trouve, dans le South Staffordshire et l'East Worcestershire, un « *sub-committee* » destiné à trancher les difficultés d'importance minime, de façon à alléger la charge du « *wages board* » comité des salaires ou comité mixte de l'échelle mobile, qui pouvait ainsi porter tous ses soins aux questions d'une importance réelle; en outre, le « *wages board* » devait avoir pour président une personne tierce, ni patron ni ouvrier, chargée de départager les représentants des uns et des autres en cas de conflit et de jouer ainsi le rôle d'arbitre permanent. Cette dernière innovation fut éphémère.

D'autres échelles qui n'ont pas organisé de comité mixte ont confié leur tâche à un arbitre ; ses attributions ayant été strictement délimitées dans l'acte même

qui l'habilitait, il n'y avait pas lieu de craindre de sa part des abus de pouvoir. D'autre part, les parties sont liées par avance, puisqu'elles ont pris l'engagement de se soumettre à la décision qui interviendra. En fait, ainsi organisé, l'arbitrage semble peu dangereux, et il a donné en général de bons résultats.

L'institution d'un arbitre se trouve dans l'échelle du Somerset de 1876 qui dit à l'art 6 *in fine*. « Avant de commencer l'enquête, les deux comptables nommeront un arbitre, qui, dans le cas d'un différend s'élevant entre eux, rendra une sentence définitive » et dans celle du Fifeshire de 1895, art 5 : « Si des difficultés s'élèvent à l'occasion de cet accord, les parties conviennent d'en confier le jugement final au sheriff Mackay dont la décision sera sans appel et liera également les deux parties ». Devant la Royal Commission on Labour, un témoin constatait que les décisions arbitrales avaient été toujours acceptées par les ouvriers. Mais les patrons se sont toujours refusés à conférer aux arbitres le droit de fixer, à chaque renouvellement, le taux de l'échelle future, ce que plusieurs unions d'ouvriers avaient demandé avec insistance. Cette renonciation de leur part, eut fait de l'arbitre le souverain déterminateur des salaires et on comprend qu'ils n'aient pas consenti à lui accorder ces pouvoirs exorbitants.

§ 4. — *Les Modalités.*

Nous avons esquissé dans les trois premiers paragraphes les traits généraux de l'échelle mobile. Il nous reste à examiner, pour avoir une vue complète du système, les diverses modalités dont il est susceptible leur but a été d'obvier aux inconvénients qui pouvaient résulter d'une solution trop simpliste du problème, de le plier aux nécessités de la pratique.

On peut en relever quelques-unes dans notre échelle type de 1892. Une première résulte des art. 5 et 15 combinés, en vertu desquels, pour l'établissement du prix moyen du district, on ne tient pas compte du charbon produit dans les mines d'anhracite. La valeur de ce combustible étant sensiblement supérieure à celle du charbon ordinaire, la moyenne des prix de vente devait se trouver diminuée. Cette clause a disparu avec le texte additionnel du 17 février 1893, art. 3. On en relève une deuxième dans l'art. 20 d'après lequel le prix d'abatage du gros charbon payé aux mineurs comprend le travail d'abatage du menu produit pendant l'extraction du gros ; en d'autres termes, on ne paie à l'ouvrier que le gros charbon produit, le menu n'entre pas en ligne de compte. On a voulu ainsi éviter, la production de ce dernier plus friable, moins propre à supporter les transports par mer, d'un placement plus difficile, et qui subit de ces différents

chefs une dépréciation considérable (environ 50 0/0). C'est cette question du charbon menu qui provoqua en juillet 1891 la dénonciation de l'échelle de 1890 pour le 31 décembre alors courant. Les patrons ne voulaient payer que le gros charbon, celui reconnu comme tel après criblage ; les ouvriers voulaient être également payés pour le menu, et ils invoquaient, à l'appui de leur demande, diverses décisions judiciaires.

D'autre part, l'échelle d'Océan décide que, pendant tout le temps qu'elle restera en vigueur, il n'y aura pas plus de 50/0 de chaque catégorie d'ouvriers employés dans chaque puits qui seront autorisés à abandonner le travail en même temps. Sans cette clause, on eut pu craindre que, pendant une période de crise, destinée à se traduire par un abaissement du prix de vente et, par suite, de la main d'œuvre, les mineurs ne désertent en masse l'exploitation. Cette clause a pour résultat de donner au contrat d'échelle mobile un caractère qu'il n'a jamais eu, de lui faire embrasser les conditions du travail en général. Elle est unique.

On peut citer encore, à titre de modalité intéressante celle, déjà signalée, que M. Munro (1) relevait dans une échelle du Shropshire, et d'après laquelle c'était le prix de vente de la gueuse de fer et non celui du charbon qui servait de base, parce que le principal

1. *Sliding scale in the coal industry* 1885 p. 55.

usage du charbon de ce district était la préparation du fer.

Mais l'intérêt de ces modalités est tout spécial ; il en est d'autres, au contraire, qui ont une portée plus générale.

A. — *Echelles progressives.* — L'échelle mobile peut être simplement proportionnelle et les salaires varier avec les prix de vente d'un pourcentage fixe. Ainsi, d'après l'échelle de 1892, toute augmentation ou toute diminution de 1 d. 3/4 dans le prix de vente se marque par une augmentation ou une diminution de 1 25 0/0 sur le taux du salaire. Fréquemment il n'en est pas ainsi et le chiffre du pourcentage augmente avec celui du prix de vente. A mesure que les prix de vente s'élèvent, en effet, comme le prix de revient reste à peu près constant, les bénéfices, différence entre le prix de vente et le prix de revient, augmentent pareillement. Il est donc juste que la part attribuée au mineur dans le prix de vente ne reste pas invariable, mais grandisse avec ce dernier. C'est en général par la pratique du « double jump » ou double saut qu'on s'est efforcé de donner satisfaction à cette légitime revendication. L'effet de cette modalité est de provoquer, pour une même augmentation du prix de vente survenue au-dessus d'une certaine limite, une augmentation correspondante du salaire non pas simple mais double, et réciproquement, pour une même diminution du prix de vente au-dessous d'un certain

taux, de réduire à moitié la diminution correspondante du salaire. Voici comment cette pratique du « double jump » était organisée dans l'échelle du Cumberland de 1879, art. 6 *in fine* « et pour chaque 4 deniers de hausse ou de baisse sur le prix de la tonne, les salaires du trimestre suivant seront augmentés ou diminués d'après l'échelle suivante :

Pour la première hausse de 4 den., augm. de 2 1/2 0/0

— deuxième —	—	—	2 1/2 0/0
— troisième —	—	—	5 0/0
— quatrième —	—	—	2 1/2 0/0
— cinquième —	—	—	2 1/2 0/0
— sixième —	—	—	5 0/0
— septième et les suivantes	—	—	2 1/2 0/0

Il en était de même dans l'échelle du Durham du 29 avril 1882 (1). M. Munro (2) constate que, dans une

1. Quand le prix du charbon sera à	et au-dessous de	Les salaires varieront dans la proportion de
3 sh. 6 d.	3 sh. 8 d.	2 1/2 0/0 de réduction
3 sh. 8 d.	3 sh. 10 d.	1 1/4 0/0 »
3 sh. 10 d.	4 sh. 0 d.	Salaire type.
4 sh. 0 d.	4 sh. 2 d.	1 1/4 0/0 d'augmentation
4 sh. 2 d.	4 sh. 4 d.	2 1/2 0/0 »
4 sh. 4 d.	4 sh. 6 d.	3 3/4 0/0 »
4 sh. 6 d.	4 sh. 8 d.	5 0/0 »
.		
5 sh. 8 d.	5 sh. 10 d.	13 3/4 0/0 »
5 sh. 10 d.	6 sh. 0 d.	16 1/4 0/0 (double Jump)
6 sh. 0 d.	6 sh. 2 d.	18 3/4 0/0 » »
6 sh. 2 d.	6 sh. 4 d.	20 0/0

2. *Sliding scale in the coal industry.* p. 33, 44 et 48.

échelle du Cumberland et dans des échelles d'Océan et de Ferndale (pour une partie seulement des houillères régies par l'échelle, dans ce dernier district) le principe de la progressivité est appliqué à rebours, et que le pourcentage est plus faible à mesure que les prix s'élèvent. Il estime que c'est là un mauvais procédé ; il l'admet cependant lorsque la base de l'échelle a été changée à une date récente en faveur des ouvriers, et aussi lorsqu'il y a fixation d'un salaire minimum (Echelle d'Océan, de Bedworth) ou à la fois d'un salaire minimum et d'un salaire maximum, comme dans l'échelle de Somerset.

B. — *Minimum et Maximum.* — Pour compenser l'absence de progression dans l'augmentation, certaines échelles ont prévu, en effet, un minimum au-dessous duquel le salaire ne pourrait jamais descendre ; quelques-unes prévoyaient en outre un maximum au-dessus duquel il ne pourrait jamais s'élever. C'est ce que fit l'échelle de Somerset de 1876, dans son article 4 déjà cité : « Cependant, dans le cas où le prix moyen du charbon tomberait au-dessous de 9 sh. 4 d. (ce prix de 9 sh. 4 d. correspondant, d'après l'échelle, à une augmentation de 5 0/0 sur les salaires de décembre 1871), les ouvriers ne supporteront pas de diminution plus forte que celle qui correspond à ce prix de 9 sh. 4 d. Mais, en retour, si le prix du charbon s'élève au-dessus de 18 sh. 4 d. par tonne (ce prix correspondant, d'après l'échelle, à une augmentation de 72 1/2 0/0

sur les salaires de décembre 1871), les ouvriers ne pourront pas réclamer une augmentation supérieure à celle qui correspond à ce prix de 18 sh. 4 d. ». Les patrons peuvent, ainsi, compenser les pertes qu'ils subiront lorsque le charbon descend au-dessous des prix de base.

L'échelle mobile du Fifehire de 1895 va plus loin. Elle ne se contente pas d'établir un salaire minimum, et d'employer l'expression même devant laquelle l'article 4, de l'échelle du Somerset semble avoir hésité, mais encore elle supprime la nécessité d'un salaire maximum que cette dernière avait jugé indispensable comme correctif. Voici ce qu'elle dit à l'article 1 : « Les salaires minima seront ceux payables en ce moment dans les houillères précitées pour les abat-teurs, et calculés par journée de travail, c'est-à-dire au taux de 1888 avec une majoration de 12 1/2 0/0. Les salaires ne devront jamais tomber au-dessous de ce minimum ».

La première échelle du Durham, de 1877, avait fixé à 2 sh 9 d par jour (3 fr. 40 environ) le taux au-dessous duquel les salaires ne pourraient jamais descendre. Cette clause ne fut pas reproduite. Celle d'Océan fixait comme minimum le taux de 1869 ; celle de Bedworth 3 sh. 4 d (4 fr. 15 environ) pour les abatteurs de charbon et 2 sh 6 d (3 fr. 10) pour tous les autres ouvriers. Enfin la première échelle du Monmouthshire et de la Galles du Sud comportait un maximum mais

pas de minimum. Les deux clauses peuvent se rencontrer séparément ; celle du minimum est bien plus fréquente que l'autre. Il semble d'ailleurs qu'elle ait joué rarement les prix s'étant toujours maintenus au-dessus du taux préfixé.

C.— *Limitation dans les calculs relatifs à l'établissement du prix moyen, de la durée des contrats de vente passés par le patron.* Il a été assez souvent stipulé que, dans l'établissement du prix moyen, on ne tiendrait pas compte des contrats de vente faits pour de trop longues durées, parce qu'ils présentent un inconvénient fort grave qui sera exposé par la suite. C'est ainsi que l'échelle mobile de 1892 (art. 14) décide qu'il ne sera pas tenu compte des marchés d'une durée supérieure à 12 mois. Cette clause fut insérée à la demande des ouvriers ; ils craignaient que les contrats faits pour une trop longue durée n'empêchent le relèvement des prix et par suite, des salaires.

CHAPITRE III

Résultats des applications.

§ 1. — *Influence sur le taux des salaires.*

C'est le point de vue qui intéresse particulièrement les patrons et les ouvriers. Que vaut à cet égard l'échelle mobile ? M. Arthur Fontaine (1), s'est attaché à cet aspect spécial de la question ; il a cherché à savoir si les ouvriers avaient plus obtenu avec elle qu'avec un autre système. Voici les conclusions auxquelles il est arrivé.

Pour une période de temps assez longue comportant des ajustements successifs des prix de base, le jeu de l'échelle mobile se ramène en somme à celui de la loi de l'offre et de la demande. Dans les deux cas, l'accord se fait seulement lorsqu'il y a équilibre entre les forces antagonistes en présence, les Trade Unions d'une part et de l'autre les associations de propriétaires. Entre 1879 et 1891, dans le Lancashire où l'échelle mobile n'a jamais fonctionné, les ouvriers

1. Article précité.

à veine ont vu leurs salaires majorés de 60 0/0; pour la même période cette augmentation a été de 57 0/0 dans le district du Monmouthshire et de la Galles du Sud qui a suivi constamment le Sliding Scale, sauf quelques interruptions négligeables. De même, les ouvriers de l'Unstone Coal and Coke Company, dans le Derby, ont obtenu, sans l'échelle, les mêmes résultats que ceux du district de South Staffordshire and East Worcestershire, avec l'échelle. A la fin de 1889, les mineurs de la Galles du Sud avaient une avance de 32 1/2 0/0 sur les salaires de décembre 1879. Cette avance était de 32 0/0 pour ceux du Lancashire dans la même période. Les hausses de salaires sont, en général, plus rapides dans les districts qui n'ont pas d'échelle mobile, parce qu'avec cette dernière, le prix moyen de vente n'influe pas immédiatement sur les salaires de la période qui a servi à le déterminer, mais seulement sur ceux d'une période postérieure de plusieurs mois. De 1889 à 1891, le Lancashire est en avance de quelques mois sur le pays de Galles.

Depuis 1889, date de la dénonciation de son échelle jusqu'à 1894 l'ouvrier du Durham a gagné 30 0/0, tandis que celui du pays de Galles gagnait 35 0/0 dans la même période. Entre 1887, date à laquelle il imita son camarade du Durham et 1894, l'ouvrier du Northumberland a gagné 48 0/0, tandis que pendant la même durée le mineur gallois obtenait 51 0/0. M. Fon-

taine termine ses observations en disant : « Ces exemples suffisent à montrer que le système de l'échelle mobile n'a pas eu d'influence sur la marche générale du salaire. Là où les bases et fonctions adoptées étaient défavorables aux ouvriers, il disparaissait (Durham 1889, Northumberland 1887). Lorsqu'il donnait, au contraire, une avance trop forte aux ouvriers, relativement à l'allure moyenne des salaires de l'industrie minière du Royaume Uni, il était dénoncé par les patrons (Staffordshire 1883). Il n'en pouvait pas être autrement. ».

Enfin voici des chiffres plus récents, empruntés à *The Labour Gazette* (1).

Principaux districts	0/0 des salaires des abatteurs au-dessus de la base à la fin de				Augmentation au- dessus de la base à la fin de 1900 comparée avec		
	1890	1895	1899	1900	il y a 40 ans	5 ans	1 an
Northumberland....	31.25	7.50	25.00	61.25	30.00	53.75	36.25
Durham	30.00	15.00	33.75	65.00	35.00	50.00	31.25
Federated districts ..	40.00	30.00	40.00	50.00	10.00	20.00	10.00
South Staffordshire and East Worces- tershire	40.00	30.00	40.00	50.00	10.00	20.00	10.00
South Wales and Mon- mouthshire	52.50	12.50	30.00	73.75	21.25	61.25	43.75
Scotland East	50.00	12.50	53.75	97.50	47.50	85.00	43.75
Scotland West	50.00	12.50	56.25	100.00	50.00	87.50	43.75

Nous ne dirons rien des chiffres placés dans la première colonne, celle de 1890; ils n'ont pas, en effet,

1. *The Labour Gazette* numéro de janvier 1901.

entre eux de valeur de comparaison car ils indiquent les pourcentages au-dessus d'une base qui n'est pas la même dans chaque district. C'est le salaire payé en 1879 dans le South Wales et le Monmouthshire, c'est un salaire différent pour les autres régions. Par contre, les indications portées dans les autres colonnes ont entre elles et avec celles de 1890 une valeur de comparaison. On peut voir notamment qu'il s'est produit une baisse générale de 1890 à 1895 ; c'est dans le South Wales et le Monmouthshire qu'elle a été la plus forte (40 0/0) ; le système n'a donc pas réalisé, pendant cette période, la stabilité qu'on s'est plu si souvent à lui reconnaître. D'autre part, s'il a bien suivi le mouvement de hausse de ces deux dernières années, dans la même période, d'autres districts ont réalisé des augmentations encore plus sensibles (Scotland East et Scotland West). Ces chiffres récents ne modifient pas en somme les observations faites par M. Fontaine pour une période un peu antérieure.

Au contraire, pour de courtes périodes, le système s'est prêté à des oscillations fréquentes et assez importantes, qu'il eût été autrement difficile de réaliser sans grèves, et il a pratiquement lié le prix de revient au prix de vente. Lors donc que le prix moyen de vente s'est élevé, les salaires ont, peu après, suivi ce mouvement. Mais si l'on recherche ce qui serait arrivé en pareil cas avec le simple jeu de la loi de l'offre et de la demande, on est bien obligé de conclure que celle-

ci eût été plus favorable aux ouvriers. C'est ainsi que, dans le Durham, en 1889 les mineurs dénoncèrent l'échelle de 1884 qui prit fin le 31 juillet. Ils estimaient qu'avec la situation exceptionnellement favorable du marché, ils avaient droit à une rémunération plus forte que celle prévue par la convention. Et de fait, si l'échelle était demeurée en vigueur pendant les deux derniers trimestres de 1889, elle eût provoqué des majorations de salaires respectivement égales à 5 0/0 et 3 3/4 0/0 ; les arrangements particuliers ont amené chaque fois des hausses de 10 0/0. Les ouvriers ont donc gagné 11 1/4 0/0 à ne pas se servir de l'échelle mobile. Il en fut à peu près de même dans le district du Northumberland en 1888 et 1889. Enfin, à une époque plus voisine de nous, pour le Fifeshire, l'échelle adoptée pour trois ans en 1895 avait assuré en 1898 des avances d'ailleurs fort modérées. Cette dernière année fut marquée par la grève du Pays de Galles qui provoqua, dans les autres districts, une demande considérable de charbon. Les salaires s'élevèrent en conséquence. Dans le West Scotland, le Fife et le Clack Mannan, ils s'étaient accrus de 25 0/0 et dans le Mid. et East Lothians de 20 0/0 tandis que les mineurs de Rosslyn (Fifeshire) n'obtenaient par le jeu de l'échelle mobile que 12 1/2 0/0. Ils s'empresèrent de dénoncer, et le délai de préavis (trois mois) écoulé ils obtinrent immédiatement une nouvelle augmentation de 12 1/2 0/0.

On peut induire, de ces différents faits, que d'une façon générale, les augmentations tant proportionnelles que progressives consenties par ces diverses échelles étaient trop faibles, puisque l'échelle supprimée les patrons ont pu en accorder de plus fortes, tout en réalisant, par hypothèse, des bénéfices qui leur ont paru suffisants.

§2. — *Influence sur la régularité des salaires.*

Les effets de l'échelle mobile sur ce point spécial donnent lieu à des appréciations fort divergentes. M. Crawford Munro remarque qu'elle est plus sensible aux fluctuations dans les prix et qu'elle entraîne des changements moins violents dans le taux des salaires que tout autre système. Et cependant la sensibilité d'une part et de l'autre la stabilité sont deux qualités en apparence inconciliables. Il est permis de croire au contraire que la nécessité dans laquelle on se trouve de modifier les prix de base à chaque renouvellement par suite des changements intervenus dans la situation de l'industrie est la cause d'une instabilité permanente

Pendant même le cours d'une période normale de fonctionnement, parcourue sans retouches, on est loin encore de cette régularité tant promise. Le tableau suivant (1) indique les modifications effectivement survenues dans les salaires pour le Pays de Galles depuis le

1. Publié dans le *Bulletin de l'Office du Travail*. Avril 1898.

1^{er} janvier 1892 jusqu'au début de 1898. On peut dire que pendant toute cette période c'est l'échelle de 1892 seule qui s'est appliquée, l'addition de 1893 avec la clause relative aux mines d'anhracite ayant été, somme toute, sans influence notable sur les résultats.

Année	Variations 0/0 des salaires résultant du constat des cours à chacune des dates suivantes (2)						Augmentation 0/0 au-dessus du salaire type à la fin de l'année
	1 ^{er} février	1 ^{er} avril	1 ^{er} juin	1 ^{er} août	1 ^{er} oct.	1 ^{er} déc.	
1892	2.50	-3.75	-3.75	-2.50	-5.00	-6.25	22.50
1893	-2.50 (1)	-6.25	-3.75	+1.25	+1.25	+7.50	20.00
1894	+6.25	+3.75	-2.50	-3.75	-1.25	-1.25	21.25
1895	-1.25	-1.25	-1.25	-2.50	-2.50	»	12.50
1896	-1.25	»	»	»	-1.25	»	10.00
1897	»	+1.25	»	»	»	»	11.25
1898	+1.25	»	»	»	»	»	»

Ce tableau permet de constater que les salaires ont varié 6 fois par an dans les trois années 1892, 1893 et 1894, le maximum possible puisque les vérifications se faisaient tous les deux mois, et 5 fois en 1895. Les dernières années semblent plus favorables à la stabilité, puisqu'il n'y a eu que deux changements en

1. Cette modification n'a été appliquée que le 1^{er} mars. Une convention stipulant le maintien de l'échelle précédente avait été signée le 17 février.

2. La date indiquée est celle à laquelle la modification des salaires a été appliquée à la majorité des personnes.

1896 et un seul en 1897. Mais en 1899 l'instabilité reprend de plus belle (1):

Un système qui, dans une même année a permis des réductions dont le total s'élève à 24.75 0/0 (année 1892) ne peut évidemment être présenté comme l'idéal en matière de stabilité. Par son essence même, d'ailleurs, il est incompatible avec cette dernière et nous ne nous serions pas attaché à cette démonstration si ses partisans n'avaient prétendu le doter de toutes les qualités jusques et y compris celle d'assurer une bonne stabilité du salaire. Il est certain que sur ce point spécial, le système des « moyennes de salaires » dont il

1. Voici le tableau que donne pour cette année le *Board of Trade. Report on changes in rates of wages and hours of Labour in the United Kingdom 1899 with statistical tables* (1900).

Le 1^{er} février les salaires furent baissés de 1 1/4 0/0 ce qui les mit à 18 3/4 0/0 au-dessus du niveau de décembre 1879.

Le 1^{er} avril les salaires furent élevés de 3 3/4 0/0 ce qui les mit à 22 1/2 0/0 au-dessus du niveau de décembre 1879.

Le 1^{er} juin les salaires furent élevés de 1 1/4 0/0 ce qui les mit à 23 3/4 0/0 au-dessus du niveau de décembre 1879.

Le 1^{er} août les salaires furent élevés de 1 1/4 0/0 ce qui les mit à 25 0/0 au-dessus du niveau de décembre 1879.

Le 1^{er} octobre les salaires furent élevés de 3 3/4 0/0 ce qui les mit à 28 3/4 0/0 au-dessus du niveau de décembre 1879.

Le 1^{er} décembre les salaires furent élevés de 1 1/4 0/0 ce qui les mit à 30 0/0 au-dessus du niveau de décembre 1879.

Chaque période de deux mois a donc été marquée par une modification.

sera dit quelques mots plus loin, est bien supérieur.

Par contre, si l'échelle mobile provoque des changements perpétuels, peut-être même à cause de cela évite-t-elle les modifications trop brusques. Devant la Royal Commission on Labour, un patron. M. Joseph Toyn voyait en elle le meilleur procédé de réduction qu'il soit possible de trouver, parce que, dit-il, aux réajustements trimestriels ces réductions oscillant entre 2 et 6 d. par semaine, la diminution était graduelle et les ouvriers ne pouvaient lui faire les objections qu'ils ont coutume d'adresser lorsque les patrons veulent subitement en imposer une de 10 ou 15 0/0. L'échelle peut avoir pour résultat dans certaines circonstances de ménager des transitions, mais on ne peut lui reconnaître d'une façon générale la vertu d'assurer la stabilité aux salaires : cette qualité serait en opposition avec le principe même sur lequel elle repose.

§ 3. — *Effets sur la production.*

Il ne s'agit pas de la production respective de chaque ouvrier, de la productivité, de l'efficacité de son travail journalier : l'effet de l'échelle est nul en cette matière. Elle se combine avec un salaire le plus souvent payé à la tâche et son unique effet est de modifier en plus ou en moins le montant de la rétribution ainsi fixé ; seul le genre de salaire adopté d'une façon

principale dans l'exploitation peut influencer sur la productivité du travail personnel de chaque ouvrier.

Si par contre on se place au point de vue de l'exploitant, on peut constater que l'emploi de l'échelle mobile a pour résultat d'augmenter d'une façon sensible, la production globale des districts qui en font usage. L'avantage capital qu'elle présente pour le directeur de la mine, et sur lequel il y aura lieu de revenir par la suite, c'est qu'elle lui permet de conclure avec certitude des marchés pour de longues durées, et par suite, s'il est habile et intelligent, de s'assurer des débouchés constants. En effet, il connaît par avance avec elle le prix de la main d'œuvre, tandis qu'en son absence il peut être obligé de consentir des augmentations de salaires hors de proportion avec les prix de vente qu'il aurait acceptés.

C'est ainsi que MM. Ralph Young et John Nixon, membres de l'association des mineurs du Northumberland, constatent (1) que, pour leur district, l'accroissement de la production grâce à l'échelle mobile fut de 1879 à 1886 de 32,7 0/0 contre 17,8 0/0 pour le reste du Royaume Uni dans la même période. Avant son application, la moyenne de la production y était inférieure de 20 0/0 à la moyenne générale de la Grande Bretagne. Ils attribuent la plus grande part de cette

1. Blue books de la *Royal Commission on Labour group A*. Réponse à la question n° 2.232.

amélioration à la fermeté assurée au marché, à l'industrie et aux transactions par l'échelle mobile. M. Leproux constate de même (1) que c'est dans le pays de Galles que la production s'est accrue le plus vite. Depuis trente ans l'augmentation annuelle est d'environ 800.000 tonnes (la production moyenne actuelle est de 35 millions de tonnes) ce qui est un signe indéniable de prospérité. Rapporter tout le bénéfice de cet accroissement au jeu de l'échelle mobile serait certainement exagéré. Il y a lieu de faire entrer en ligne de compte bien d'autres circonstances et notamment l'excellente qualité des charbons de la Galles du Sud. Grâce à leur dureté, ils supportent sans s'effriter, tous les transbordements, ils ont un pouvoir calorifique très élevé, donnent fort peu de résidus par la combustion, brûlent avec le minimum de travail pour les chauffeurs. Ces avantages font qu'ils sont très prisés tant comme article d'exportation que comme combustible pour la navigation et il serait injuste de ne pas reconnaître leur influence dans cette augmentation annuelle de l'extraction. Cette réserve faite, il est bien permis de croire que la faculté pour le propriétaire de la mine d'assurer quelquefois pendant plusieurs années un débouché à sa production, la certitude dans laquelle il se trouve que le prix de vente accepté pour une

1. La grève des ouvriers mineurs du pays de Galles en 1898 par M. Leproux ingénieur des Mines (*Annales des Mines*, 1898).

série de marchés réglera le prix de la main-d'œuvre dû pendant l'exécution de ces derniers, n'ont pas été sans l'inciter à augmenter constamment une entreprise dans laquelle la part d'aléa était réduite au minimum.

M. Leproux constate que si la production globale du district a suivi une progression toujours ascendante, par contre la production individuelle de chaque mineur est restée sensiblement la même (315 tonnes). Le premier phénomène n'a donc pu se réaliser que par un accroissement périodique du nombre des travailleurs.

CHAPITRE IV

La grève de 1898 dans la Galles du Sud.

Elle mérite de retenir quelques instants notre attention car c'est la question de l'échelle mobile qui l'a soulevée : les mineurs en ont vainement demandé la suppression à maintes reprises. M. Leproux est allé étudier sur les lieux l'histoire de cette grève gigantesque, puisqu'elle intéressait environ 100.000 mineurs, qui pendant 5 mois a désolé un des bassins houillers les plus importants de l'Angleterre, en causant des dommages considérables. Il a condensé ses observations dans un long article, dont nous allons donner un résumé succinct (1).

§ I. — *Origine et préliminaires de la grève.*

C'est dans le système de salaires adopté depuis bientôt 23 ans dans le district que résident les causes internes de cette grève. Les prix exceptionnels qui

1. *Annales des mines* 1898. Article de M. Leproux ingénieur des mines : la grève des ouvriers mineurs du pays de Galles en 1898.

étaient courants sur le marché au moment où fut adoptée l'échelle de 1892 tombèrent vite. Les salaires résultant de cet accord, qui étaient d'abord de 46.25 0/0 au-dessus du salaire type de 1879 tombèrent en juin 1892 à 36.25 0/0 et les mineurs, par 37.529 voix contre 26.027 dénoncèrent le contrat pour la fin décembre de la même année. Leur mécontentement, entretenu d'ailleurs par la Fédération des Mineurs de la Grande-Bretagne était provoqué autant par le taux actuel que par le principe même de l'échelle mobile. Cependant, deux mois plus tard, ils se prononcèrent en faveur de son maintien. Ils réclamaient seulement une variation de 10 0/0 sur les salaires, par sh. de hausse dans le prix de la tonne, taux que leur avait déjà accordé l'échelle de 1890, un tiers arbitre et une meilleure fixation des prix de vente. A la suite de la dénonciation du mois de juin, le contrat de 1892 expirait le 31 décembre.

A ce moment, les mineurs étant encore indécis, il fut prorogé au 31 janvier, ce qui leur permit d'accorder à leurs délégués les pleins pouvoirs en l'absence desquels les patrons refusaient toute discussion. Ces délégués étant favorables à l'échelle, c'est elle qui triomphait encore. Les pourparlers traînèrent en longueur ; enfin le 17 février 1893, l'accord se faisait, mais une seule revendication des ouvriers était admise (clause relative aux charbons extraits des mines d'anthracite). Le mécontentement continua avec la baisse des cours en

1893 et 1894. Une deuxième fois, les mineurs dénoncèrent l'accord pour le 31 mars 1895, en reprenant leurs premières revendications de 1892; les patrons y répondirent par une menace de lock out. Le Comité mixte réussit à détourner l'orage, mais les adversaires de l'échelle, appuyés par la Fédération, qui voulaient la remplacer par un conseil de conciliation provoquèrent à nouveau un vote qui donna les résultats suivants :

en faveur de l'échelle mobile	44.356
en faveur d'un conseil de conciliation	24.109

L'ancien accord fut donc maintenu; et cependant les prix correspondaient à un taux des salaires de 18 3/4 0/0 au-dessus du salaire type de 1879 (au lieu de 46.25 0/0 au commencement de 1892); en février 1896, il était réduit à 11 1/4 0/0.

Les patrons finirent par s'émouvoir de cette baisse sans cesse croissante; en vue de la conjurer, ils songèrent, dans le cours de cette même année, à se concerter pour établir une réglementation de la production. Leur dessein était naturellement appuyé par les ouvriers, qui espéraient voir résulter pratiquement de la combinaison le minimum de salaire. Un projet fut élaboré par M. D. Thomas, député aux Communes, en même temps que l'un des propriétaires et administrateurs des Cambrian Collieries : il laissait à chacun sa liberté d'action, mais, dans le cas où une mine produirait plus que le quantum qui lui était attribué, elle avait à payer une amende calculée de manière à absor-

ber l'avantage résultant de ce surcroît de production, On espérait ainsi éviter toute « *underselling* » toute vente au-dessous des prix raisonnables. Le projet devait être soumis au Comité mixte de l'échelle mobile, pour permettre aux délégués ouvriers de donner leur avis. Il échoua en 1897, faute d'avoir pu réunir l'adhésion d'un nombre suffisant de producteurs. Les ouvriers, alors perdirent patience, et le 1^{er} octobre de la même année, ils dénoncèrent l'accord pour le 31 mars 1898.

Les délégués des différents centres, convoqués par les membres ouvriers du comité mixte, se réunirent le 11 janvier pour fixer la ligne de conduite à tenir par ces derniers. La plupart des membres ouvriers du Comité mixte, et notamment M. Abraham surnommé Mabon, député aux Communes, étaient favorables au principe de l'échelle mobile en général, et même au maintien de l'échelle actuelle. Les délégués leur donnèrent mandat de réclamer tout au moins, soit un minimum équitable de salaire, soit une réglementation de la production; les patrons, non contents d'opposer à cette demande un refus formel, proposèrent en outre, de substituer à l'ancienne échelle à taux fixe, une échelle à taux variable, c'est-à-dire de remplacer la proportionnalité par la progression. Or, ce système a pour résultat d'accorder d'autant moins aux ouvriers que les prix de vente sont plus bas, et précisément l'on était dans une période de baisse, Ils prétendaient en outre,

donner une durée de cinq ans au nouvel accord conclu sur ces bases, imposer des conditions spéciales de majorité pour la dénonciation (majorité renforcée) enfin supprimer le Mabon's day, jour de congé mensuel accordé le premier lundi du mois, à la demande du député Abraham et qui entraînait des irrégularités préjudiciables dans la production. Telles étaient les conditions que les patrons firent connaître à la séance du comité du 12 mars. Ils refusaient, d'ailleurs, de continuer les négociations, si les membres ouvriers du comité mixte n'étaient pas à nouveau investis des pleins pouvoirs. Ceux-ci leur ayant été refusés à une forte majorité par les mineurs, aucune discussion n'était plus possible dans le comité mixte, et les patrons annoncèrent leur intention de rompre l'accord le 1^{er} avril; ils retardèrent cependant leur décision jusqu'au 9 pour permettre aux ouvriers de se prononcer à nouveau. Mais ceux-ci « convaincus que l'échelle mobile était et serait toujours à leur détriment, n'en voulaient plus, et l'insistance avec laquelle leurs chefs leur recommandaient de conserver ce mode de règlement du salaire, avait fait disparaître toute confiance ». Dès le 1^{er} avril, un certain nombre de charbonnages chômèrent; le 7, à Cardiff, 175 délégués représentant 100.000 mineurs, décidèrent de réclamer les « trois dix », c'est-à-dire :

1^o Un taux d'augmentation de 10 0/0 par sh., au lieu de 8 3/4 0/0 comme le portait l'échelle de 1892.

2° Une augmentation immédiate de 10 0/0 sur les salaires actuels.

3° La fixation d'un minimum équivalant au prix de vente de 10 sh.

La seconde revendication n'était, à peu de chose près, que la mise en application immédiate des deux autres.

Le 9 avril, dans un avis placardé sur tous les puits, les patrons maintenaient, sur tous les points, leurs conditions du 14 mars; les mineurs y répondirent le 11 par le chômage général dans toutes les mines associées.

§ 2. — *Situation respective des partis en présence.*

En cet endroit, M. Leproux est amené à nous donner quelques renseignements intéressants sur les organisations patronales et ouvrières en Angleterre.

Chez les mineurs, l'absence de cohésion était complète : non seulement ils étaient restés étrangers au mouvement trade unioniste qui englobait déjà tous les travailleurs de leur pays, et, en particulier à la Fédération générale des Mineurs de la Grande-Bretagne, mais encore l'union en vue d'intérêts communs faisait chez eux complètement défaut. Ils n'avaient pas de chefs, à moins de considérer comme tels les membres ouvriers du comité mixte dont l'autorité était d'ailleurs fort mince, ainsi qu'on a pu en juger, et, surtout, pas de ressources : c'était un échec assuré à bref délai.

Du côté des patrons, au contraire, l'union était complète et resta telle pendant tout le conflit. L'association

des propriétaires de mines de houille du sud du pays de Galles et du comté de Monmouth, que M. Leproux appelle « un simple syndicat de défense des intérêts communs » représentait les 80 0/0 de la production du district et les 42 0/0 des mines, c'est-à-dire que les charbonnages les plus puissants étaient associés. En outre, les ressources ne manquaient pas. M. Leproux estime que les patrons ont dépensé au bas mot 380.000 livres ou 9.500.000 francs pendant une grève qui a duré 21 semaines. Il faut en effet, tenir compte des frais généraux qu'ils ont eu à supporter en grande partie, bien que l'exploitation fut arrêtée, des frais d'épuisement, et de la perte des sommes consacrées à l'amortissement. L'énergie et l'esprit de décision avec lesquels les directeurs ont soutenu la lutte jusqu'au bout le portaient à croire qu'ils étaient loin d'être épuisés lorsque les ouvriers capitulèrent.

Les mineurs voulaient une échelle meilleure, et, surtout, un salaire minimum ; ce dernier desideratum leur semblait sans cesse plus indispensable avec l'effondrement continu des cours qu'ils attribuaient à la tendance des patrons de vendre même au-dessous des prix raisonnables, pour augmenter la production et réduire les frais généraux ; ils n'acceptaient plus l'échelle que « *with a bottom to it* » avec un point d'arrêt. En ce qui concerne leurs demandes d'augmentation, (soit immédiate, soit future) M. Leproux estime qu'elles n'étaient pas fondées, les salaires au taux de mars 1898

(12 1/2 0/0 au-dessus du salaire type) n'étant pas réellement bas d'après lui : ils seraient plutôt au-dessus qu'au-dessous des salaires payés à la même époque dans le reste du Royaume-Uni, du moins si l'on se place au point de vue du prix payé à l'ouvrier par tonne abattue, car la différence peut être inverse si l'on considère le prix de la journée ; les ouvriers du pays de Galles sont en effet moins exercés, moins appliqués que leurs camarades du Nord, et, en fait, produisent moins qu'eux. Le coût de la vie, dont la connaissance est capitale pour déterminer le salaire réel serait peut être aussi plus élevé dans le pays de Galles.

Le fond du débat portait sur la question du minimum et sur celle du tiers arbitre. Les patrons gallois, après avoir admis l'arbitrage au début, n'en veulent plus à aucun prix, estimant qu'il s'est toujours exercé à leur détriment. Ils refusaient, d'autre part, toute augmentation de salaires en se fondant sur l'élévation du prix de revient et l'état présent et futur du marché. En ce qui concerne ce dernier point, notamment, ils objectent qu'à l'heure présente près de la moitié de la production annuelle du pays de Galles est exportée. Or, les marchés jusqu'ici réservés à l'Angleterre sont menacés aujourd'hui, les pays qui étaient ses clients s'efforcent de se suffire à eux-mêmes, ou bien de trouver ailleurs, à des conditions moins onéreuses, le combustible qui leur est nécessaire. C'est le pays de Galles qui sera le plus atteint par cette réaction ; il est par

suite conforme à la prudence d'admettre pour l'avenir une baisse des charbons anglais. « Mais, dit M. Leproux ce qui est frappant, c'est l'obstination avec laquelle, jusqu'à présent, les patrons anglais ont voulu faire supporter à peu près exclusivement aux salaires cette baisse probable. C'est le point caractéristique, et, croyons-nous, le point faible de l'argumentation des patrons du pays de Galles ». Il constate, immédiatement après, qu'ils ne font pas d'efforts pour améliorer les prix de revient autrement qu'en abaissant les salaires, ce qui serait une juste compensation du sacrifice exigé de l'ouvrier. Se reposant, dit le professeur Galloway, sur la qualité réputée de leurs charbons de navigation ils ont dédaigné les perfectionnements récents de l'art des mines : ces errements des patrons du pays de Galles font qu'aux yeux de M. Leproux leur cause y perd beaucoup.

§ 3. — *Historique de la grève.*

Il se résume, du 10 avril au 1^{er} septembre par l'échec successif de toutes les propositions des ouvriers. Ceux-ci étaient représentés par leurs délégués, au nombre de 150 environ, élus dans les assemblées particulières qui furent tenues par les mineurs de chaque exploitation. Quant aux organes des patrons, ce furent leurs représentants habituels au comité mixte.

Le 7 avril, les ouvriers nommèrent un comité pro-

visoire de 16 membres, mais sans lui accorder les pleins pouvoirs, si bien que la conférence qu'il eut le 12 avec les patrons ne donna pas de résultats. Les délégués ouvriers alors, réclamèrent directement ces pleins pouvoirs qui leur furent d'ailleurs refusés à une énorme majorité. En même temps, par 62.714 voix contre 22.004 les mineurs déclaraient ne plus vouloir de l'échelle mobile. En l'absence de pleins pouvoirs tant chez les délégués que chez les membres du comité mixte ou du comité provisoire, aucune négociation n'était possible. Cependant, le 16 et le 17 mai une solution mixte intervenait à l'instigation du ministre de l'Intérieur M. Ritchie : les pleins pouvoirs étaient accordés non pas au comité provisoire, mais à 50 délégués choisis pour l'inspirer et le contrôler. Les patrons repoussèrent cet arrangement bâtarde, et le 26 mai les délégués consentaient à se départir de leurs pleins pouvoirs au profit du comité mixte. Mais ce point réglé, les directeurs persistèrent dans leurs conditions premières du 11 avril, tandis que les délégués étaient plus résolus que jamais à rejeter l'échelle et maintenaient en somme leurs prétentions du début. A leur demande, un arbitre, Sir Edward Fry, fut nommé par le gouvernement, dans les premiers jours de juillet. Le comité patronal se refusa à admettre son intervention. Dans une conférence tenue le 16 juillet, le comité ouvrier, obéissant aux conseils de modération de Sir Edward Fry déclarait accepter le principe de l'échelle,

mais avec l'institution d'un minimum et d'un tiers arbitre. Les patrons repoussèrent ces offres, mais atténuant la rigueur de leurs conditions du 11 avril, ils proposaient le retour à l'ancienne échelle et une augmentation immédiate de 5 0/0 ; ils maintenaient la suppression du Mabon's Day. Revenant alors sur leurs premières concessions, les délégués ouvriers répondent le 18 en rejetant à nouveau le principe de l'échelle mobile et en reprenant toutes leurs anciennes revendications. Les patrons refusent, naturellement, le 26. On était ainsi ramené au point de départ, à quatre mois en arrière.

Un moment, on put croire que la coalition si étroite des patrons allait se désagréger : le 6 août, en effet, M. Markham, l'un des directeurs de la « Tredegar Iron and Coal Cy », qui occupe 3.500 mineurs, entrait en négociations avec ces derniers. L'accord se fit même, en principe, sur les bases d'une échelle mobile et d'un salaire minimum. Mais on ne put s'entendre sur le chiffre de ce dernier : la direction offrait 10 0/0 au-dessus du salaire type, les mineurs voulaient 17 1/2 0/0. Les négociations furent rompues, tandis que le déserteur s'empressait de reprendre sa place au milieu des propriétaires associés, et le 9 août le comité patronal affirmait à nouveau, dans une déclaration, l'union parfaite de tous les membres. La dernière espérance s'évanouissait donc.

Les ouvriers n'avaient plus qu'à résister à outrance

ou à céder, car toute négociation était désormais impossible. Le 1^{er} septembre, à la suite d'une décision générale des fournisseurs de ne plus faire crédit, ils se voyaient obligés de capituler, de revenir au régime de l'accord de 1892, avec des satisfactions de pure forme et la suppression du Mabon's day. L'échelle de 1892, modifiée en 1893, devait rester en vigueur jusqu'au 1^{er} janvier 1903 ; les mineurs ne pouvaient la dénoncer avant cette époque, sauf cependant au cas où son application aurait pour résultat de ramener les salaires à un taux inférieur à 12 1/2 0/0 au dessus du standard de 1879 ; enfin les salaires payés jusqu'au 30 novembre 1898 devaient être de 17 1/2 0/0 au dessus de ce niveau. Les ouvriers obtenaient, sur ce dernier point, une légère satisfaction, puisqu'au début du conflit le taux était de 12 1/2 0/0.

Ce chômage de cinq mois qui dès le début avait englobé de 85 à 100.000 mineurs s'étendit, par répercussion, aux ouvriers des chemins de fer et des docks. Si l'on tient compte des femmes et des enfants, ce sont deux à trois cent mille personnes qui ont eu à chercher leurs ressources ailleurs. Les ateliers communaux ouverts par les municipalités leur en ont donné fort peu ; les souscriptions volontaires ont fourni la source la plus abondante. Elles donnèrent 7000 livres (175.000 fr.) par semaine c'est à dire 25.000 francs par jour en moyenne. Dès le début, les ouvriers du district travaillant aux charbonnages non associés qui ne pra-

tiquaient pas l'échelle mobile décidèrent de contribuer au fonds commun pour la totalité des augmentations qu'ils obtiendraient. La Fédération des Mineurs versa régulièrement dès le début 500 livres (12.500 fr.) puis 600 livres (15.000 fr.) par semaine. Cette organisation qui embrasse près de 200.000 membres et qui étend son influence sur un nombre encore plus grand, voulait, par ce concours exceptionnel démontrer aux mineurs du pays de Galles les heureux effets du groupement pour la défense des intérêts ouvriers, et les amener à s'affilier à leur tour.

D'autres unions, encore, fournirent des subsides en proportion de leurs ressources. Mais c'est des charbonnages non associés que les grévistes tirèrent le plus clair de leurs revenus. Ces exploitations, par suite de leur peu d'importance relative, n'étaient pas liées par de longs contrats; elles profitèrent immédiatement de la hausse considérable qui se produisit sur les charbons. L'auteur du projet réglementant la production, M. D. A. Thomas, directeur des « *Cambrian Collieries* », qui n'étaient pas associées, poussa même la complaisance jusqu'à faciliter à ses ouvriers le concours qu'ils prêtaient à leurs camarades, en faisant opérer puis verser au fonds de secours les retenues par ses propres comptables. Peut-être, d'ailleurs, agissait-il ainsi pour prolonger la durée d'une grève, qui lui procurait encore de fort beaux bénéfices malgré les concessions qu'il avait dû faire à ses ouvriers. On éva-

lue à 60.000 livres (1.500.000 fr.) le chiffre des subsides ainsi accordés par les ouvriers des charbonnages non associés.

Néanmoins, ces diverses sommes ne représentent que 0 fr. 25 par jour et par gréviste ; c'est la taxe des pauvres, dont profita la famille de chaque mineur, ce sont les secours privés en argent et en nature qui ont fait le complément. D'autre part, les fournisseurs consentirent de longs crédits qui amenèrent la ruine d'un grand nombre, et les compagnies elles-mêmes, propriétaires de logements ouvriers, n'osèrent point expulser les mineurs qui ne payaient pas les loyers. Si l'on ajoute, enfin, que ceux-ci usèrent, aussi de leurs réserves et de leurs économies, on s'explique comment leur résistance put être si longue.

Elle n'en avait pas moins été inutile, tant par l'imprécision dans les revendications que par le défaut d'union.

§ 4. — *Effets de la grève. Conclusion.*

Se plaçant d'abord au point de vue commercial, M. Leproux estime fortement exagérés les calculs que l'on s'est plu à dresser dans le but d'évaluer le préjudice causé par la grève de 1898, tant aux patrons qu'aux ouvriers. Tous présentent, en effet, le tort grave de ne pas tenir compte des plus values considérables dont profitèrent les autres districts et les charbonnages

non associés. Par contre, le préjudice causé au pays de Galles par l'essor donné à la concurrence serait plus sérieux : on a appris à se passer assez facilement des houilles qu'il produit, en les remplaçant par des produits d'une qualité presque égale et d'un prix notablement inférieur.

Au point de vue social, la grève aura probablement pour résultat de hâter la formation d'Unions particulières affiliées à la Fédération Générale. La « South Wales Miners Association » s'impose, mais une pareille entreprise exige, chez ceux qui l'assument, une volonté, une discipline et un esprit de suite dont la grève a permis de constater l'absence complète chez les mineurs gallois.

Au point de vue politique, enfin, la conséquence la plus notable a été l'échec complet de l'arbitrage gouvernemental. L'arbitrage obligatoire et la nationalisation des mines ont été réclamés par beaucoup de publicistes et même par un député à la Chambre des Communes. Avec un gouvernement libéral, dit M. Leproux, « l'histoire de la grève du pays de Galles sera certainement invoquée comme un épisode marquant de l'évolution socialiste en Angleterre, et pourra fournir des arguments en faveur des lois restreignant les droits jusqu'ici si absolus des propriétaires de gisements minéraux ».

Sa conclusion est des plus remarquables. Il estime que la grève aura montré le vice capital de l'échelle

mobile. « Il est illusoire de vouloir trancher *a priori* et pour une longue durée les difficultés entre patrons et ouvriers, par convention une fois faite et fonctionnant mécaniquement. Les ouvriers, pas plus d'ailleurs que les patrons ne sont des machines ». Pendant les bonnes périodes, les premiers ont joui de leurs hauts salaires sans constituer de réserve ; lorsque les mauvais temps sont venus, il a fallu opérer des réductions. Les patrons étaient en droit d'exiger une stricte application du système après en avoir souffert pendant les périodes de hausse. « Ils faisaient tout simplement preuve d'esprit de suite en réclamant une compensation. Les ouvriers n'étaient peut-être pas logiques en la refusant ; mais il aurait fallu une dose de philosophie peu commune pour accepter une situation plus défavorable, au nom d'une situation meilleure, mais passée, et dont après tout, nombre d'entre eux, embauchés nouvellement n'avaient pas joui. C'est là qu'est le défaut capital du système : il a le tort de mettre sur le même pied l'entreprise exploitante, qui a pour elle la durée et l'individu qui passe ».

DEUXIÈME PARTIE

L'ECHELLE MOBILE AU FOINT DE VUE DE LA SCIENCE ÉCONOMIQUE

CHAPITRE I

Examen du principe de l'échelle mobile.

§ 1. — *Fondement scientifique*

On peut adresser aux divers modes de salaires en usage dans l'industrie un reproche d'une portée tout à fait générale, celui de ne pas proportionner la rémunération aux résultats de la production. Mais est-ce là une critique légitime ; en d'autres termes, est-il juste d'admettre que le salaire doit être réglé sur le prix de vente ? C'est la conception fondamentale sur laquelle repose la théorie de l'échelle mobile.

En présence de ce principe, l'attitude des Economistes, même de ceux de l'Ecole classique, n'est pas toujours la même. M. Maurice Block (1) trouve l'idée

1. *Petit dictionnaire politique et social* au mot *échelle mobile*.

ingénieuse, et souhaite de la voir appliquer au plus grand nombre d'industries possible. On doit, dit-il, souhaiter « que le prix d'un produit se répartisse selon la logique et la justice entre ceux qui ont contribué à l'établir ; il est donc naturel que le salaire reste dans un rapport proportionnel déterminé avec le prix de l'objet fabriqué ». Avec elle, ajoute-il, il paraît plus difficile de soutenir que le patron exploite l'ouvrier. Ailleurs, au mot salaire, il donne ses préférences au salaire à la pièce le plus rationnel, mais qui devrait suivre les oscillations des prix, la seule difficulté consistant à déterminer, dans le prix de vente, la part afférente à la main-d'œuvre. Il est impossible d'être plus affirmatif.

Avec M. Georges Michel, nous rencontrons une appréciation toute différente. Il examine (1) dans l'*Economiste français* les revendications formulées par les ouvriers mineurs du Pas-de-Calais en 1899 et notamment l'augmentation de salaires qu'ils réclamaient en se fondant sur la hausse des prix de vente. Il vise spécialement, il est vrai, la participation aux bénéfices, mais outre que cette dernière présente, avec l'échelle mobile, de sérieuses analogies, il donne aux arguments qu'il emploie pour la combattre une portée générale qui englobe le principe même de la graduation des salaires sur les prix de vente. La vraie rémunéra-

1. *Economiste français* de 1899, 1^{er} semestre, p. 377.

tion de l'ouvrier, dit en substance M. Georges Michel, est le salaire. Il n'est pas lié à l'entreprise par un contrat de société : ce dernier ne peut exister sans un apport respectif des associés. C'est en effet ce qu'exige l'article 1833 du C. c. Or l'ouvrier n'apporte pas de capital susceptible de diminuer ou de disparaître suivant le sort de l'entreprise. Il serait facile d'objecter à M. G. Michel que le même article 1833 assimile à un apport en argent ou en biens, un apport en industrie, et l'ouvrier qui contribue à l'entreprise par son intelligence, ses aptitudes, son habileté professionnelle pourrait être assimilé à l'associé qui apporte son industrie.

D'ailleurs, affirme M. G. Michel le travail et les peines de l'ouvrier restent égaux quels que soient les prix de vente. Mais on pourrait en dire tout autant de l'entrepreneur. On s'empresse d'ajouter, il est vrai, que celui-ci court en outre des risques ; on verra que l'ouvrier n'en est pas totalement exonéré. « Demander une augmentation en raison du prix de vente, conclut M. G. Michel, est donc, de la part de l'ouvrier une réclamation non fondée en droit ; puisqu'elle n'a pour base ni une violation du contrat qui le lie à l'entreprise, ni un bénéfice dont on puisse lui attribuer la cause, quand il lui est impossible de justifier que cette part de profit, à laquelle il prétend, se rattache à un effort plus considérable de sa part ; et alors que l'ouvrier, par le motif sur lequel il base sa demande (augmentation du prix de vente) avoue

de lui-même qu'il y est absolument étranger ».

Sans doute, l'ouvrier est étranger à la fixation du prix de vente de l'objet, mais ce serait une erreur de croire qu'elle dépend du patron seul. M. G. Michel est obligé de reconnaître, quelques lignes plus loin, qu'il y a « certaines industries où la main-d'œuvre peut avoir une réelle influence sur les bénéfices ». Mais les bénéfices sont un élément du prix de vente, et l'ouvrier ne peut agir sur les premiers sans agir sur les seconds. Et cependant, conclusion pour le moins inattendue, l'auteur trouve dans l'échelle mobile le moyen de concilier les intérêts opposés. Mais que devient, alors, le principe intangible d'après lequel le travail et les peines de l'ouvrier ne variant pas avec les prix de vente, sa rémunération doit rester indépendante de ces derniers ? Pour être logique, M. G. Michel, qui refuse à l'ouvrier le droit de regarder, par dessus son horizon immédiat, les résultats généraux de l'entreprise, qui lui dénie la faculté de réclamer autre chose qu'un salaire fixé en dehors de ces derniers, devrait par là-même répudier tout mode de rémunération qui lie le prix de la main-d'œuvre aux prix de vente, que ce soit la participation aux bénéfices ou l'échelle mobile. .

M. Waxweiler (1) nous paraît plus près de la vérité lorsqu'il estime au contraire qu'il n'y a pas de forme

1. *La participation aux bénéfices*, par E. Waxweiler, chargé de cours à l'Université de Bruxelles. Mémoire couronné par le Musée Social (1^{er} prix).

absolue de salaire, qu'il n'existe pas de type fixe et irréductible. En somme, l'objection de M. G. Michel peut se présenter ainsi : toute rémunération à laquelle ne correspond pas une contre-prestation en travail n'a pas de caractère économique ; c'est un « *unearned increment* » une plus-value imméritée. Mais si, à l'heure actuelle, le prix du travail est fixé en général sur l'unique base de la qualité ou de la quantité d'ouvrage à fournir, il ne s'ensuit pas nécessairement qu'il en doive être toujours ainsi. Au facteur purement économique de la détermination du prix de la main-d'œuvre par la quantité ou par la qualité du travail fourni, est venu s'en adjoindre un autre, un facteur moral en quelque sorte. Il est arbitraire de borner au produit immédiat de son travail le droit de l'ouvrier ; pour fixer la rémunération de ce dernier, on ne doit pas le considérer uniquement dans ses rapports avec l'entrepreneur. Il est légitime de voir ce qu'à son tour l'entrepreneur fait du travail de l'ouvrier, dans quelles conditions il trouve à l'échanger car ce sont elles, en définitive qui doivent servir de criterium. En un mot, si le régime du salariat fut celui des siècles passés, l'avenir tend à l'association, réalisée sous des combinaisons multiples et plus ou moins parfaites. Déjà, dans toutes les nations civilisées, il est universellement admis, aujourd'hui, que les salaires doivent varier d'après la situation des affaires (1) et tout le monde trouverait pro-

1. Voici ce que disait, en 1892, devant la *Royal Commission on*

fondément immoral qu'un patron put réaliser des prix de vente largement rémunérateurs en payant à ses ouvriers des salaires dérisoires, en les réduisant à la portion congrue. Aujourd'hui, on reconnaît que c'est le prix espéré du produit qui doit déterminer les salaires; pourquoi ne pas admettre, à plus forte raison un système qui réalise plus exactement cette adaptation, qui proportionne les salaires non pas au prix espéré, mais au prix réel? Cette tendance est issue des condi-

Labour, M. Hugh Bell, membre de l'Association des propriétaires de mines du Cleveland. « I will go further and say this : that wheter there is a sliding scale in existence or not, wages are, in fact, governed by a sliding scale ». De même MM. Lamb et Robert Ornston, membres de l'Association des propriétaires de houillères du Northumberland, témoignent que, bien qu'en fait on n'ait plus d'échelle mobile dans le district depuis quelques années, c'est tout comme, car ainsi que par le passé le taux des salaires est réglé sur les prix.

L'échelle mobile n'est pas d'ailleurs le seul système capable de mettre cette tendance en application. Il y a encore celui des « *alliances* ». Les patrons et les ouvriers d'une industrie dans un district, (ceci s'est pratiqué notamment dans celui de Birmingham) fixent dans des comités mixtes, sortes de conseils de conciliation ou de comités des salaires, composés pour égales parties de patrons et d'ouvriers, les prix de vente et les salaires pour des périodes déterminées. Ils se réunissent aux époques les plus favorables. C'est ainsi qu'en 1896, 4.626 ouvriers obtinrent une augmentation de 10 0/0; 460 de 5 0/0, 50 de 3 3/4 0/0. A certains égards ce système est plus hardi que l'échelle mobile puisqu'il donne aux ouvriers le droit de prendre part à la fixation des prix de vente.

tions mêmes du développement économique ; elle est donc « essentiellement conforme à la nature des choses ».

Le grand argument pour refuser à l'ouvrier tout intérêt dans les résultats de l'entreprise, c'est que le salaire lui paie toutes ses peines, que n'ayant rien à perdre, il ne doit rien gagner au-delà du prix qu'il a accepté. Ce n'est point l'opinion de M. Waxweiler, pour qui, au contraire, dans l'entreprise, travail et capital courent les mêmes risques. « A mesure que s'améliore la condition des ouvriers, ils apparaissent de plus en plus non comme des salariés purs et simples, mais comme des *collaborateurs* de l'employeur. Tout point de vue juridique mis à part, il n'est pas contestable que l'association de fait domine les relations de patron à ouvrier. Le salarié ne court-il pas, lui aussi, des aléas nombreux, y compris le risque de mort ? N'est-il pas exposé, en cas d'insuccès de l'entreprise, à se trouver improductif ? Car l'ouvrier, qui a donné à son patron un certain nombre d'années de sa vie dans une profession déterminée, est-il assuré de trouver, au lendemain de la débâcle, un emploi rémunérateur dans le même métier » ? Les patrons eux-mêmes sentent si bien les liens de solidarité qui les attachent aux travailleurs, que l'un d'eux, en Angleterre, éprouvait le besoin d'insérer dans son règlement d'atelier une clause aux termes de laquelle, en cas de suspension de travail pour cause d'accident, les ouvriers n'auraient droit à

aucune indemnité. C'était implicitement reconnaître qu'en l'absence de cette disposition, les ouvriers auraient pu se croire fondés à réclamer des secours, que, par conséquent tout n'est pas fini quand le patron a reçu le travail et payé le salaire.

Pour envisager des hypothèses plus courantes, il est indéniable que la condition générale de l'ouvrier peut être modifiée du fait de la personne qui l'emploie; si la réputation de cette dernière au point de vue technique est mauvaise, il trouvera plus difficilement à se placer.

A la thèse, continue M. Waxweiler, d'après laquelle l'ouvrier ayant accepté un forfait les deux parties sont quittes lorsque le prix en a été payé, les ouvriers anglais répondent par une autre thèse. « Nous donnons à l'entrepreneur notre temps de travail et il nous en rémunère par le salaire. Mais nous lui donnons aussi un véritable capital qui est notre personnalité tout entière, que nous risquons dans l'opération, au même titre que le capitaliste son argent. »... « Et, dit M. Waxweiler, cette théorie n'est pas sans fondement : par le forfait du salaire, il est bien vrai que l'ouvrier a renoncé à toute quote-part ultérieure dans le résultat de son travail; mais il ne faut pas perdre de vue que ce forfait a un objet tout spécial : ce n'est pas, comme dans le prêt du capital par des obligataires, par exemple, une chose dont il suffit de payer la jouissance sauf à la remettre en bon état à l'expiration de la con-

vention : il s'agit, ici, de la personnalité humaine avec tous ses besoins et tous ses risques, avec toutes ses tendances et toutes ses aspirations. » En d'autres termes, le travail ne peut faire l'objet d'un forfait absolu, parce qu'il n'est pas une marchandise. « De toutes manières, conclut M. Waxweiler, rien n'est donc plus conforme à la nature des choses que de voir les ouvriers, soit profiter des conjonctures favorables pour augmenter le revenu qu'ils tirent de leur travail, soit inversement accepter en temps de crise des réductions de ce revenu, sans qu'ils fassent varier, pour cela, leur contre-prestation en travail... cet ajustement du salaire aux profits constitue un phénomène historique amené par le sentiment croissant que les travailleurs acquièrent de leur dignité et de leur personnalité d'homme ». C'est donc à bon droit qu'ils s'efforcent de proportionner le revenu qu'ils tirent de leur travail à celui que les employeurs tirent de leur capital.

On a cru pouvoir refuser à la main-d'œuvre toute rémunération proportionnée aux résultats de l'entreprise en prétextant que ces derniers n'étaient pas le fait de l'ouvrier, mais bien celui de l'entrepreneur. L'argument ne porterait que si ce dernier était le seul à en profiter ; or il n'en est rien, depuis la constitution de la grande industrie, dont un des premiers effets a été de dissocier très nettement les divers facteurs de la production. Si, autrefois, on put voir réunies dans la même personne les qualités multiples d'inventeur, de

capitaliste, d'entrepreneur, de directeur technique, de directeur commercial, d'organisateur, il n'en est plus de même à l'heure actuelle. Aujourd'hui les résultats de l'entreprise vont aux actionnaires, aux spéculateurs, les autres facteurs touchent en général un traitement fixe, jusques et y compris le travail de direction dont la nature n'implique nullement une rémunération variable. On ne risque donc point, par l'échelle mobile, d'exproprier l'entrepreneur, puisque lui aussi touche un traitement fixe, un simple salaire.

Il faut enfin, sous peine de s'interdire tout progrès, savoir faire table rase de certaines idées préconçues qu'on se plaît à considérer comme l'expression dernière de la raison, lorsque l'épreuve du temps et l'expérience des faits ont montré qu'elles n'étaient plus de saison. On s'est habitué depuis longtemps à considérer l'intérêt comme la rémunération naturelle du capital, le profit comme la rémunération naturelle de l'entrepreneur, le salaire forfaitaire comme la rémunération naturelle de l'ouvrier. N'est-ce pas une aberration singulière que de proclamer ces cadres intangibles, de décider qu'ils doivent être et qu'ils seront parce qu'ils furent ?

En réalité, il n'y a pas de forme immuable, pas plus dans l'ordre politique que dans l'ordre économique ; pour ce dernier notamment une évolution lente, mais sûre est indéniable, et ce serait folie que de vouloir la diriger ou la circonscrire. Depuis quelque temps, un

courant a paru se dessiner dans le sens de l'association, l'échelle mobile est un indice de cette tendance. On ne peut que se réjouir de voir un progrès commandé par les circonstances se produire d'une manière pacifique, et l'évolution remplacer la révolution.

§ 2. — *Conditions d'application.*

Voici les principales, telles qu'elles résultent de l'examen des faits.

1. Il faut en premier lieu, et c'est la condition capitale, que dans le prix de revient du produit la main-d'œuvre ait une valeur relative très forte. Il faut qu'il s'agisse de ces industries qui, suivant l'expression pittoresque de M. Schmoller, ont leur centre de gravité dans le travail manuel et non dans l'outillage mécanique.

On sait, en effet, que pour les diverses industries, la part relative du capital et du travail est fort variable. Ainsi, pour prendre des exemples en France, en 1895, la Société des Mines de Lens a distribué en salaires une somme de 12.693.000 fr. et en dividendes une somme de 2.700.000 fr., ce qui donne les proportions respectives de 81 0/0 et 19 0/0. Par contre, toujours la même année, la Compagnie Parisienne du gaz a payé en salaires ou traitements divers 9.757.868 fr.

tandis que les divers actionnaires, obligataires et bénéficiaires (Ville de Paris), recevaient 34.645.200 fr. et l'on trouve la proportion précédente renversée presque terme pour terme, puisqu'on a maintenant 22 0/0 pour la rémunération du travail et 78 0/0 pour celle du capital. Il serait évidemment absurde de conclure, de la comparaison de ces chiffres, que le mineur jouit, à l'égard de l'ouvrier gazier, d'une situation privilégiée. Si la Compagnie parisienne du gaz paie en salaires quatre fois moins que la Société des mines de Lens, c'est uniquement parce que, dans cette entreprise, la main-d'œuvre tient une place bien moindre, comparée à celle du capital. L'industrie du gaz exige un outillage compliqué et coûteux, une quantité toujours considérable de matières premières, des installations dispendieuses; le mineur, au contraire, avec son pic est l'agent principal de la production. Alors que toutes les industries ont réalisé des progrès incessants, l'industrie extractive, si l'on met à part les améliorations accessoires qui tendent à assurer les prescriptions de sécurité ou d'hygiène, est restée stationnaire, a conservé ses procédés primitifs et rudimentaires.

Cela étant, l'échelle mobile ne peut jouer avec quelque chance de succès que dans les industries où la main-d'œuvre tient la première place. Dans les autres, les ouvriers penseront rarement à réclamer une hausse du salaire en se fondant sur une hausse du prix de vente; il y a tant d'éléments prépondérants à rémunérer avant

eux : conçoit-on, par exemple, les ouvriers gaziers réclamant une augmentation de salaire, sous prétexte que le prix du mètre cube de gaz a augmenté de quelques centimes ? Ils ne sont, en effet, dans la production de ce dernier qu'un élément accessoire et ils viennent comme tels dans la répartition. Lorsque l'exercice annuel donnera des résultats favorables, on procédera à des réfections ou à des renouvellements de matériel, à l'amortissement du capital, sans compter les suppléments de dividendes attribués en pareil cas aux actionnaires. Par contre, aussi, en cas de déficit, ce n'est qu'à la dernière extrémité que les directeurs songeront à le faire supporter en partie par les ouvriers ; ils chercheront à réaliser par ailleurs, tout d'abord, les économies nécessaires. Dans les mines, rien de pareil, ou du moins à un degré bien moindre : l'ouvrier vient en tête ; c'est à lui que va la majeure partie du prix d'une tonne ; lorsque celui-ci s'élève, c'est bien le moins qu'il profite de cette augmentation (1).

1. Voici, d'après le *Report to the Board of Trade on the relation of wages in certain industries to the cost of production*, quel est, pour l'Angleterre, dans les houillères, le rapport entre les salaires et le prix de revient. Les chiffres qui suivent ont été donnés par les chefs d'exploitation ; on ne peut, bien évidemment, obtenir de rapport absolu. La proportion varie suivant chaque exploitation, d'après les conditions spéciales de capital, d'outillage auxquelles elle est soumise.

2. Il faut qu'il existe une relation directe entre les prix et les bénéfices. Cette condition est relevée par M. H. Fawcett (1). Il faut, dit-il, qu'une hausse ou une baisse des prix ait pour résultat une augmentation ou une diminution des bénéfices. On serait tenté à première vue de croire qu'il en doit être ainsi dans toutes les industries. Il n'en est rien cependant. C'est qu'on néglige le prix de revient. Si l'entrepreneur réussit à opérer des réductions sur ce dernier, il pourra vendre à un prix moindre, et réaliser des bénéfices peut-être plus élevés que ceux qu'il touchait auparavant. Les bénéfices sont souvent liés à une augmentation du prix

	M. Hawlett (Wigan).	M. Brown (South Wales)	M. Vickerman (Pembroke)	M. Cowey (Yorkshire)	M. Barnes (South Wales)
	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0
Salaires.....	62.39	65.34	65.59	66.67	65.95
Redevances au trésor sur la vente.....	9.22	8.58	7.53	12.74	11.72
Autres frais.....	28.39	26.08	26.88	20.59	22.33
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

D'une façon générale, les 6 à 7 dixièmes du prix de revient d'une tonne de houille vont à l'ouvrier : c'est une proportion considérable. Pour la France M. Ledoux admettait celle des 3/4 ou des 3/5.

1. Ouvrage et passage déjà cités.

de vente, plus souvent peut-être, à l'heure actuelle ils ont pour cause une réduction de ce prix de vente. Une meilleure organisation du travail la suppression d'intermédiaires coûteux grâce aux progrès incessants réalisés dans les moyens de communication et de transmission, la baisse du taux de l'intérêt, ont permis fréquemment d'abaisser le coût de production. Un industriel vend 12 fr. un objet qui lui coûte 10 fr. ; il gagne donc 2 fr. Il peut maintenant, grâce à des améliorations successives, établir ce dernier à 8 fr., et il le vendra 10 fr. Il gagne encore 2 fr. ; mais il est à croire que cette diminution dans le prix de l'objet en augmentera la consommation. Il en écoulait 1000 par mois auparavant, et gagnait donc 2.000 fr. ; il en écoulera peut-être 1.500 maintenant et gagnera 3.000 fr.

Spécialement, et c'est l'exemple que cite M. Fawcett, dans le tissage du coton l'industrie est la plus active et les bénéfices les plus élevés lorsque, par suite d'une grande abondance de matières premières, celles-ci sont à très bas prix, et que les marchandises fabriquées peuvent être vendues moins cher qu'auparavant. D'une façon générale pour les industries textiles le prix de la matière première est sujet à des fluctuations très considérables ; il dépend, en particulier, de l'état plus ou moins favorable de la température dans les pays producteurs, Amérique, Australie. Si on persistait, même alors, à établir une échelle mobile, la base devrait être non le prix du produit actuel, mais seulement l'excé-

dent de ce dernier comparé au prix de la matière brute. C'est pour cela que, fréquemment dans cette branche de la production, le salaire monte quand le prix de vente baisse, précisément lorsque les matières premières étant à bas prix le coût de production diminue ce qui provoque le bon marché des produits et par suite une augmentation de la demande (1).

Dans l'industrie houillère, au contraire, où la main-d'œuvre forme l'élément capital du prix de revient, une réduction de ce dernier se traduirait presque toujours par une réduction du salaire. Or, celle-ci ne peut avoir qu'un caractère tout à fait exceptionnel et ne saurait être considérée comme un mode d'abaissement normal du coût de production. Alors il est bien vrai de dire que les bénéfices sont en proportion des prix de vente, et légitime de faire varier les salaires avec ces derniers (2).

1. L'industrie du coton est donc impropre à l'application de l'échelle mobile et elle ne présente pas l'exemple de conventions de cette nature. Peut-être le R. P. Antoine songeait-il à des cas analogues à celui de la maison Veron, Vilain et Cie, déjà signalé et dans lequel il est difficile de trouver les éléments constitutifs d'une échelle mobile proprement dite.

2. M. Price, dans *Industrial peace*, passage déjà cité, remarque que pour les industries qui, comme celle de la houille, affectent au matériel une part minime et dans lesquelles presque tout se dépense en salaires, le prix du produit est le meilleur et le plus simple indice de prospérité. Cette dernière est alors, avec lui, en rapport direct, tandis que dans certaines industries, elle peut être en rapport inverse. Il est vrai de dire, alors, que les bénéfices

3. Il faut qu'il s'agisse d'une industrie qui donne des produits simples, c'est-à-dire se présentant sous un aspect unique, avec les mêmes qualités et toujours identiques à eux-mêmes. Pour beaucoup d'économistes et d'hommes du métier c'est parce que cette condition se trouve mieux réalisée dans l'industrie du fer que dans celle de la houille que l'échelle a sensiblement mieux réussi dans la première, où elle se maintient encore honorablement à l'heure actuelle, que dans la seconde. Voici ce que disait M. Hugh Bell, devant la Commission Royale du Travail en 1892. « On trouve que l'application y en (industrie du fer) est plus simple et plus intelligible pour les ouvriers. Il n'y a guère qu'une espèce de fonte. Sans doute, il y a une grande variété dans la qualité de la fonte mais c'est un produit simple. Il n'en est pas de même pour la houille; souvent le prix d'une sorte de charbon monte, tandis que le prix d'une autre baisse; ces deux prix entrant dans le calcul du prix moyen de vente du district, il en résulte qu'une partie des ouvriers se considère à bon droit comme lésée; de là aussi l'abandon de l'échelle mobile par les mineurs ». Un autre témoin constatait que pour le charbon il y a plusieurs cours parce qu'il y a plusieurs qualités : on trouve le charbon pour le gaz, le charbon pour le chauffage du patron varient avec les prix de vente du charbon, et par suite l'échelle qui fait varier les salaires avec ces derniers, les ajuste dans une certaine mesure aux bénéfices.

domestique, le charbon pour les machines à vapeur, le charbon mou pour l'industrie, etc. On peut, par suite, assister à chaque instant à un spectacle paradoxal en apparence, voir, le même jour, une hausse dans telle catégorie de charbon, une baisse dans telle autre. L'ouvrier soupçonne le patron d'user de ces variations à son préjudice. On comprend aisément par suite, combien est difficile l'établissement d'une échelle dans un district qui produit plusieurs variétés ; on n'en trouve qu'une seule, dans le pays de Galles, le « *steam coal* » ou charbon pour les machines à vapeur.

4. D'après M. Price, l'échelle mobile ne peut être employée dans les industries qui consomment des matières premières. Alors en effet les prix de vente peuvent croître par suite d'une élévation plus que proportionnelle du coût de ces matières premières, et il ne serait pas juste que les salaires augmentent dans cette mesure, alors que les profits de l'entrepreneur sont peut-être plus réduits.

On pourrait d'ailleurs adopter encore l'échelle dans ce cas, en tenant compte précisément des variations du prix des matières premières. On rectifierait ainsi les erreurs possibles du système mais aux dépens de sa simplicité.

M. Munro (1) voit dans l'échelle « *the greatest discovery in the distribution of wealth since Ricardo's enunciation of the law of rent* ». Il préconise fortement

1. *Sliding scale in the iron industry*, p. 26.

en effet son application à la rente foncière et remarque que c'est sur ce procédé qu'est basé le mode de fixation de la dîme, à l'aide du revenu moyen des sept dernières années. Une échelle mobile peut et doit, dit-il, tenir compte de ces éléments du coût de production soumis à des variations considérables. Certains d'entre eux, qui sont susceptibles d'être ramenés à une moyenne pourront être reçus comme tels; mais quant aux autres, il faudra les introduire dans l'échelle autant que possible comme facteurs ayant une action propre.

5. Le prix de vente doit être facilement connaissable. Il faut que les opérations destinées à le déterminer ne soient pas trop complexes, sous peine de faire perdre au système toute sensibilité. Dans le South Wales et le Monmouthshire la presque totalité du charbon se vend à l'exportation, à des prix sensiblement uniformes et faciles à connaître. Les constatations de prix deviennent sensiblement plus difficiles lorsqu'il s'agit de marchés dispersés à l'intérieur, lorsque les usines d'un propriétaire consomment le charbon que produisent ses houillères, s'il se livre à la fabrication de coke et d'agglomérés.

6. Il faut que le personnel employé soit sédentaire, puisque les prix constatés pour une période ne régissent pas les salaires de cette période, mais seulement ceux de la période suivante. Par suite l'échelle ne sera acceptée que par des ouvriers assurés de la stabilité de l'emploi et suffisamment désireux de la conserver pour

être certains de ne pas perdre le bénéfice des hausses qui peuvent se produire. Il est peu probable qu'elle soit consentie dans les industries exposées aux chômages fréquents ou qui ont une population ouvrière peu stable et qui se renouvelle fréquemment.

7. Il faut un personnel ouvrier doué d'une certaine éducation économique. Ce point ne réclame pas de longues explications : un système dont le fonctionnement, s'il provoque parfois des hausses sensibles, peut, comme contre-partie, amener des baisses également importantes, exige, chez les ouvriers auxquels il est appliqué, de la fermeté d'esprit, une saine compréhension des choses suffisante pour les mettre à l'abri des suggestions du moment, en un mot une éducation économique peu commune, et certainement supérieure au niveau de la moyenne. C'est d'ailleurs cette condition primordiale qui a fait le plus généralement défaut dans les districts houillers de la Grande-Bretagne et son absence explique la plupart des échecs qui ont été relevés. On peut lui attribuer l'insuccès du système en dehors de l'Angleterre : nombre de patrons ont hésité à le proposer ou à l'établir, par défiance ; ils ont craint et il est permis de croire que leurs prévisions étaient fondées, que le système accepté avec enthousiasme tant qu'il provoquerait des hausses, ne fut au contraire l'objet des plus vives oppositions lorsque, par son jeu naturel, il entraînerait des baisses. Ils ont redouté les ruptures violentes du contrat dans les temps de crise.

Pour M. G. Michel, l'ouvrier français, par ses mœurs et son état d'esprit, est porté à juger comme acquise et définitivement consolidée toute augmentation de salaire, et il considérerait comme une véritable spoliation les réductions de 25 et 30 0/0 que peut provoquer l'échelle. Il est sincère lorsqu'il prend l'engagement de subir des diminutions pour les temps de crise, mais l'expérience a montré maintes fois que ses bonnes résolutions ne tiennent pas. Cet état d'esprit n'est pas spécial à l'ouvrier français; M. Harzé faisait les mêmes constatations pour l'ouvrier belge. Dans l'un et l'autre pays on a préféré le système des « moyennes de salaires » (1).

1. Voici en quoi il consiste. Au contraire de l'échelle mobile qui lie les salaires aux prix de vente, le système des moyennes de salaires les fixe sans tenir compte de l'état du marché. Dans les périodes favorables, le patron n'accorde pas immédiatement aux ouvriers une augmentation; par contre, dans les périodes de crise, il ne leur impose pas immédiatement une réduction, ce qu'il peut faire précisément grâce aux réserves constituées dans les bonnes années. Il ne concède de majoration ou ne fait subir de diminution que lorsqu'il estime définitive et bien assise la situation du marché qui justifie l'une ou l'autre, c'est-à-dire longtemps après qu'elle s'est produite. Voici ce que dit M. Harzé de ce système (*Economiste français*, 1899, 2^e partie, p. 201) « En temps de crise, il se produit comme des avances à l'ouvrier, avances qui sont récupérées en temps de prospérité. Et, à ce propos, nous ne pouvons nous empêcher d'affirmer de nouveau que les bonnes situations financières dans les entreprises minières, en d'autres termes les

8. Fortes organisations ouvrières et patronales. M. Cauwès relève cette condition spécialement en ce qui concerne les ouvriers : « La Trade Union, avec tous ses organes est le support du nouveau système ». M. Price constate également la nécessité de ces organisations. Sans elles, la conclusion même de l'accord et surtout son application deviennent impossibles. D'abord, l'idée de revendiquer une participation à la hausse dans les prix de vente ne viendra que rarement à un ouvrier isolé. Elle se produira plus souvent, au contraire, chez les travailleurs réunis dans une grande exploitation, mis au courant, par les plus intelligents, des conditions dans lesquelles elle fonctionne et conscients de leur force. Ensuite l'application de l'échelle exige la création d'organes que peuvent seules entretenir des associations puissantes et nombreuses. Ces organes prendront en mains la défense de l'ouvrier isolé dans la solution des difficultés quoti-

sages réserves sur les bénéfices ne sont pas moins favorables aux ouvriers qu'aux actionnaires constants, c'est-à-dire non spéculateurs. Ces réserves sont les volants nécessaires pour passer économiquement les points morts de l'industrie ». Ce système, qui est rendu nécessaire par la différence des mœurs ouvrières, est également préconisé par M. G. Michel. (*Economiste français*, 1899, 1^{re} série, p. 377). N'est-ce pas là, cependant, une atteinte au principe de liberté naturelle défendu par les individualistes ? Ce procédé en effet, entrave l'initiative de l'individu et revient à conférer au patron une véritable tutelle sur l'ouvrier.

diennes, et ainsi se trouvera réalisé le bienfait suprême de l'organisation syndicale, grâce à laquelle on ne peut violer le droit d'un seul individu sans attenter à celui de milliers d'autres individus qui se lèveront pour le défendre, qui permet seule de faire triompher des protestations légitimes qui fussent restées vaines au milieu des plaintes dispersées. Des industries à population ouvrière éparses seraient, pour l'échelle, un mauvais terrain d'application parce qu'elles sont défavorables à l'établissement d'organisations ouvrières.

Cette condition se trouve réalisée à merveille dans les industries sidérurgique et houillère de l'Angleterre, industries qui, même dans des pays moins avancés sont encore très fortement organisées.

9. Consentement des deux parties. On sait qu'il n'est pas indispensable et que les patrons se sont quelquefois passé de celui de leurs ouvriers. Outre qu'une combinaison imposée par la force est d'une valeur morale bien moindre qu'un arrangement librement consenti, au point de vue pratique, même, elle est bien moins efficace. Elle enlève, à l'ouvrier la confiance nécessaire à son bon fonctionnement, court à un degré bien plus élevé le risque d'être souvent violée, et même exécutée elle l'est à contre-cœur, avec chez le salarié un sentiment de défiance sans cesse en éveil.

M. Maurice Travers estime enfin qu'un sliding scale ne peut vivre lorsque son application se traduit par une baisse continue des salaires, lorsqu'il se

heurte à des associations puissantes, ou enfin lorsque l'équivalence entre les salaires et les prix de vente a été mal calculée.

Il peut se faire, par suite d'un concours d'ailleurs assez exceptionnel de circonstances, que le prix de la marchandise travail éprouve une baisse, alors que les produits de ce travail sont en hausse. C'est ce qui arriverait notamment si l'on suppose une grande offre de travail coïncidant avec une grande demande du produit, alors que, par suite de nécessités d'organisation et d'outillage, il n'est pas possible d'accroître la production du jour au lendemain. Cette situation serait-elle possible avec l'échelle mobile ? Celle-ci, en d'autres termes, est-elle soumise à la loi de l'offre et de la demande ? D'après M. Price, les échelles établies dans l'industrie d'après les traditions du passé y échappent en général pendant la durée de leur fonctionnement tout au moins. Elles y obéissent, par contre, à l'origine lors de la fixation des bases et à l'époque des réajustements lorsqu'il y a lieu de les modifier. M. Munro (1) cite même un cas où la loi de la concurrence joua en cours d'exécution d'une échelle. Des salaires plus élevés que ceux qu'elle prévoyait durent être payés dans une houillère par suite de la disette d'ouvriers (*higher rates than those allowed by the scale have been paid on account of the scarcity of miners*).

¹ 1. *Sliding scale in the coal industry*, p. 19.

§ 3. — *Appréciation de l'échelle mobile en tant que mode de rémunération.*

Tout mode de rémunération du travail peut être envisagé sous quatre aspects différents : quant à l'employeur, quant à l'employé, quant à son adaptation, quant au milieu industriel, à son adaptation au milieu social.

A. — *Quant à l'employeur*, il devrait, d'après M. Waxweiler, satisfaire à cette condition de développer la productivité du travail. On sait qu'à cet égard, et malgré l'opinion contraire de M. Maurice Travers, l'influence de l'échelle est nulle.

B. — *Quant au salarié*. — L'homme lutte sans cesse pour améliorer son niveau d'existence ; c'est ce que les Anglais appellent « *the struggle for a higher standard of living* » et le mode de rémunération adopté ne doit pas porter d'entraves à cet effort légitime. Sur ce point on peut adresser à l'échelle des objections très sérieuses qui seront examinées en leur temps. Il suffit de constater pour le moment que, d'une façon générale, les salaires subissent l'influence de l'accroissement de la richesse, c'est-à-dire qu'ils s'élèvent en même temps que grandit cette dernière, permettant ainsi au travailleur de satisfaire une quantité sans cesse plus grande de besoins en multipliant ses consommations : un mode de rémunération qui, au lieu de le hâter vient contrecarrer ce mouvement est défectueux.

Par contre, l'échelle peut avoir un mérite immédiat, celui d'encourager à l'épargne. Dans les périodes de hausse, l'ouvrier touchera des salaires bien supérieurs à la moyenne, mais comme ses besoins n'auront pas immédiatement augmenté dans la même proportion, il pourra mettre de côté une partie de l'argent qu'il touche. Plus attaché à l'entreprise qui l'emploie, on peut espérer qu'il poussera aussi à un degré plus élevé le sentiment et le souci de la famille, car il semble qu'il y ait corrélation entre les deux ordres d'idées.

C. — *Quant à l'adaptation au milieu industriel.* Si l'échelle mobile exige un certain niveau d'éducation et d'instruction chez l'ouvrier, elle le demande également chez le patron, et ce n'est pas trop de la bonne volonté et de l'honnêteté des uns et des autres pour arriver à une loyale application du contrat. D'autre part, tous les milieux ne lui sont pas également favorables, et les industries qui peuvent l'adopter avec quelque chance de succès sont en nombre fort restreint. Ce fait que l'industrie a surmonté les difficultés du début, qu'elle est sortie de la période chaotique, selon l'expression consacrée, pour arriver à une production régulière et suivre une marche normale, bien pénétrée des conditions de son fonctionnement et de sa réussite, n'est pas non plus à dédaigner. C'est alors, seulement, que l'on peut arriver à des cours à peu près constants, dont les variations, lorsqu'elles se produisent, ont fait l'objet de prévisions raisonnées, éviter les oscillations

brusques et intempestives qui démentent tous les calculs et faussent les mécanismes les mieux réglés.

D. *Quant à l'adaptation au milieu social.* — L'échelle mobile, qui semblait satisfaire les aspirations généreuses du moment, ne pouvait que rencontrer un accueil favorable auprès de cette opinion publique qui fait souvent le succès ou l'insuccès d'une entreprise, et qui, « imprégnée d'égalitarisme politique, proteste contre les apparences mêmes de privilèges économiques » (1). Elle se laissa séduire par ce principe qui semble mettre sur le même pied l'entrepreneur et le salarié en leur faisant partager les éventualités diverses de l'œuvre commune, et qui devait avoir pour résultat d'assurer la paix sociale. Elle y vit une réaction salutaire contre des conceptions anciennes et surannées. Fawcett avait dit : « Tant que les relations entre le patron et l'ouvrier continueront à être analogues à celles qui existent entre le vendeur et l'acheteur d'une marchandise, le conflit d'intérêts sera à l'état de menace perpétuelle ». Et de fait, alors, les deux parties en viennent à considérer leurs intérêts comme contraires, à se persuader que le profit de l'une ne se réalise qu'au détriment de l'autre, c'est la lutte de classes avec son cortège habituel d'hostilités et de haines. Trop souvent l'ouvrier se contente d'un salaire uniforme pour lequel il s'efforce de donner le moins de travail possible, et

1. *La participation aux bénéfices*, par M. Waxweiler, p. 132,

quand il n'est pas révolutionnaire, c'est là qu'il borne ses ambitions ; trop souvent le patron essaye d'obtenir le plus de travail possible pour le salaire le plus restreint, n'envisageant l'ouvrier que comme une pièce de son outillage dont il importe d'obtenir le rendement maximum.

C'est parce que l'échelle mobile obéit à d'autres principes, qu'elle met sur un pied d'égalité des êtres entre lesquels on s'obstinait à faire des différences, qu'elle a joui au début d'un succès si légitime. Renonçant à de vieux errements sur lesquels le patronat prétendait faire reposer tout l'édifice social, l'employeur s'est résolu à admettre le salarié dans cette appréciation de la situation du marché, de cet état des affaires qu'auparavant il se prétendait jalousement seul fondé à connaître. Au lieu de proposer en maître un prix au travail il s'est astreint à le discuter avec le travailleur, non pas en se fondant sur les seules forces en présence, ce qui fut revenu au même, mais en tenant compte de la valeur du produit qui, légitimement, ne pouvait rester étrangère à la rémunération de la main d'œuvre. L'échelle est apparue comme un premier pas vers le rapprochement de deux mondes que sépare un abîme, la classe de ceux qui possèdent et celle de ceux qui n'ont rien. Elle a rendu solidaires des intérêts qui paraissent antagonistes. « Alliant la nécessité du salaire à l'équité du partage » elle semblait faite pour satisfaire tout le monde aussi bien les novateurs que les

conservateurs de l'ordre actuel. On peut lui reprocher, par contre, de n'être qu'une solution bâtarde, et de ne donner entière satisfaction ni aux uns ni aux autres.

CHAPITRE II

Les avantages et les objections.

Dans le cours de cette étude, nous avons eu l'occasion de signaler incidemment quelques-uns des avantages et des arguments que les partisans de l'échelle mobile présentent en faveur de leur système, des inconvénients et des objections que font valoir ses adversaires pour la proscrire. Le moment est venu de grouper les uns et les autres pour les comparer et faire la balance. Nous nous contenterons de rappeler ceux qui ont été l'objet d'explications préalables.

§ 1. — *Les avantages.*

On peut les grouper en deux catégories :

A. — *Avantages d'intérêt pratique.* — 1. Le premier et le plus important est tout en faveur des patrons. C'est celui qui résulte de la sécurité qui leur est donnée par l'échelle mobile pour leurs campagnes commerciales. Tous ont reconnu devant la Royal Commission on labour, qu'elle leur fournit un excellent appui pour leurs opérations à long terme.

Moins que toute autre, l'industrie minière ne peut vivre au jour le jour ; il faut qu'elle soit assurée d'un écoulement régulier et constant. La reprise de l'exploitation après un chômage est toujours coûteuse lorsqu'elle n'est pas impossible. Le meilleur moyen d'éviter des interruptions ruineuses dans l'extraction, c'est de s'assurer des débouchés pour de longues périodes par des marchés faits pour un prix déterminé. Mais le directeur d'une mine hésitera à accepter de pareilles opérations, dans la crainte que la main-d'œuvre et par suite le prix de revient ne s'élèvent brusquement d'une façon sensible, ne rendent trop bas le lendemain des prix qui étaient quelquefois rémunérateurs, toujours suffisants la veille et ne le mettent, en fin de compte, dans l'impossibilité de tenir ses engagements. Avec l'échelle, le patron a une connaissance anticipée du prix de revient ; en fixant les prix de vente pour un certain temps il fixe les salaires à payer pendant une période égale. Débarassé de tout souci à ce sujet, il conserve la liberté d'esprit nécessaire pour s'occuper des autres éléments de la production.

L'échelle mobile assure donc la stabilité dans le prix de revient, indispensable au succès de toute entreprise et par suite la stabilité de l'industrie (1). Cet avantage,

1. M. Muaro, *Sliding scale in the coal industry* p. 17 et 18 dit que l'échelle assure la stabilité tant à l'industrie qu'aux salaires. C'est aussi l'avis de M. Price et de M. Joseph Pease qui fut fréquemment choisi comme arbitre dans les difficultés que soulève son application.

le moins contestable de tous, suffit à expliquer la faveur marquée que lui ont témoigné la grande majorité des patrons appelés à déposer devant la Royal Commission on Labour (1).

2. *Développement de la production.* — C'est encore là, un avantage sérieux, les frais de revient ne croissant pas, généralement, en proportion de la production, et une conséquence directe de la stabilité commerciale, qui encourage le patron à étendre sans cesse ses entreprises (2). D'ailleurs cet avantage n'est pas seulement

1. Voici ce que disaient MM. Ralph Young et John Nixon deux ouvriers, membres de l'Association des Mineurs du Northumberland qui avaient bien compris tout le parti que leurs patrons pouvaient tirer du système : « The employers can go into the market and make contracts, feeling sure hiskm en will carry out their part of the agreement, and the men mayr est assured that they will get their fair share ? Yes, that is the great advantage of a scale over any other method ». Digeste groupe A. Réponse à la question 2267.

2. Dans l'article déjà cité M. Maurice Travers dit : « Déterminant le taux des salaires pour une certaine période, il (le sliding-scale) donne par cela même aux patrons plus de sécurité et de liberté d'esprit : le contrat ne pouvant jamais être dénoncé moins de trois ou de six mois à l'avance, les chefs d'industrie qui peuvent en invoquer les clauses sont sûrs de ne pas être pris à l'improviste par des demandes inattendues et des grèves subites ; ils savent que, dans une large mesure, ils sont maîtres du lendemain, ils savent que les commandes qu'ils reçoivent pourront être exécutées, si elles ne sont pas à trop longue échéance, et les clients le savent aussi ».

unilatéral ; il se traduit en faveur des ouvriers par une plus grande abondance, une plus grande régularité du travail, par une plus grande stabilité d'un emploi devenu plus rémunérateur. Cette stabilité doit se trouver réalisée surtout dans les périodes favorables avec les élévations de salaires ; par contre il est à craindre que, dans les périodes de crise, les ouvriers ne soient portés à abandonner l'exploitation pour éviter les diminutions provoquées par la baisse.

3. *L'échelle mobile fait participer l'ouvrier à la prospérité générale de l'entreprise.*

4. *Elle améliore les rapports du capital et du travail* (1). Tous ses promoteurs ont partagé cette conviction au début. La comparant à l'arbitrage, ils ont dit que si le résultat de ce dernier est de rendre les grèves plus exceptionnelles, il présente l'inconvénient de n'avoir qu'un effet rétrospectif, de terminer les conflits mais non de les prévenir, d'être investi d'une autorité éphémère qui cesse en même temps que changent les conditions économiques. L'échelle mobile au contraire qui s'adapte à ces dernières, évolue avec elles et pré-

1. MM. William Aucott, J. Long et Edwards Thomas appréciaient ainsi cette vertu pacificatrice de l'échelle mobile : *In all our experience of the past, we have had less trouble during the periods in which sliding scale have obtained. We find that the friction in the trade has been less while they have been in existence, and we have less difficulties than we have in those places where the sliding scale has not obtained* ».

voit pour les résoudre les difficultés futures ne serait pas un remède du moment, d'un effet passager et transitoire, mais un correctif permanent, destiné à supprimer pour toujours les crises dans l'industrie. M. Watson (1) estime qu'à cet égard elle est la méthode la plus simple et par suite la meilleure ; elle ne permet pas aux difficultés de naître. M. Price la présente comme la troisième et dernière phase dans l'ordre d'évolution des méthodes destinées à assurer la paix industrielle. (La première serait celle des négociations irrégulières, période des grèves et des violences, la deuxième celle des comités de conciliation et d'arbitrage qui marqueraient une étape importante vers ce but idéal que l'échelle mobile permettrait seule d'atteindre). On peut voir en elle, selon l'expression de M. Charles Robert, une sorte d'assurance contre la grève, « par l'union des intérêts substituée à un antagonisme contraire à la nature des choses ».

En fait, elle n'a pas supprimé les conflits ; elle ne pourrait amener ce résultat que si elle fonctionnait à l'égale satisfaction des deux parties ; or les ouvriers ont pour elle de l'aversion et dans les dernières années ils l'ont subie plutôt qu'acceptée. Grâce à sa complication, elle a multiplié les points de débat ; tandis que la plupart du temps, sous le régime de la libre discussion, le chiffre du salaire vient seul en cause, avec elle, il faut arrêter les bases, déterminer la proportion dans

1. *Boards of arbitration*, p. 17.

laquelle le salaire participera à la hausse ou à la baisse, s'accorder sur la durée des périodes de vérification, en un mot régler une multitude de points de détail, sources de difficultés perpétuelles. Son seul effet a été d'espacer les points critiques de discussion, mais aux époques de renouvellement ou de réajustement la question est revenue entière. M. Henry Crompton, dans son étude sur l'arbitrage et la conciliation, comparant à l'échelle mobile les comités permanents mixtes de conciliation et d'arbitrage, leur reconnaît une base plus large et plus sûre, le pouvoir de régler bien mieux les contestations relatives non seulement au taux des salaires, mais encore aux autres conditions du travail, heures de présence, réglemens d'atelier, travail des enfants, subventions de logements etc. Il estime que les échelles mobiles ne sont pour ces conseils qu'un impedimentum. M. A. Fontaine relève la tendance tous les jours plus grande de ces comités de se substituer à l'échelle; sans la menace énergique de lockout faite par les patrons au début de 1895, les ouvriers de la Galles du Sud eussent très probablement remplacé leur convention par un comité de cette nature (1). Enfin un partisan très convaincu du système, M. Travers, qui parfois semble avoir eu sur lui des vues singulièrement optimistes est obligé de convenir qu'il est impuissant à assurer la paix quoi qu'il arrive.

1. C'est ce qu'on peut constater par le tableau suivant extrait de *The Labour Gazette*, janvier 1901 (Changes in rates of wages and hours of labour in 1900).

Cependant il est juste de remarquer qu'avec lui, le pays de Galles a connu la tranquillité de 1879 à 1898 soit pendant dix-neuf ans.

5. *Facilité d'adaptation aux divers modes de salaires.* — « Au moyen de la sliding scale, dit M. Cauwès, on peut régler à la tâche aussi bien qu'à la journée, accorder des primes, établir des différences de salaires selon les travaux et même des différences individuelles de rémunération. » La plupart du

Méthodes à l'aide desquelles la variation de salaire a été obtenue	Nombre d'ouvriers	Proportion des ouvriers dont le salaire était affectée par chaque méthode pour 1900	Proportion correspondant pour 1899
Après grève.			
Les parties intéres- sées ou leurs repré- sentants	48.500	4.5	2.7
Conciliation Boards, médiation or arbi- tration.....	4.500	0.4	0.3
Total.....	53.000	4.9	3.00
Sans grève.			
Les parties intéressées ou leurs représen- tants.....	376.100	34.6	49.9
Conciliation Boards, médiation or arbi- tration.....	476.100	43.7	32.0
Sliding scales.....	183.100	16.8	15.1
Total.....	1.035.300	95.1	97.0
Total général....	1.088.300	100.0	100.0

temps, d'ailleurs, c'est à un salaire à la tâche que le système s'accole, car c'est celui qui régit la plupart des ouvriers mineurs et en particulier tous les abatteurs.

6. *Facilité pour opérer les réductions devenues nécessaires.* — Il semble qu'à cet égard le système soit excellent, peut-être même trop efficace à l'égard des ouvriers. Dans son numéro de février 1901, *The Labour Gazette* constate que, pour le mois de janvier précédent, la plupart des réductions observées dans les industries du fer et de l'acier se sont produites sous le régime de l'échelle mobile. En cas de réduction commandée par les circonstances, l'échelle a l'avantage de procéder par gradations, et par suite d'éviter les conflits. Un ouvrier, M. Jabez Strong, membre de l'Association des mineurs du Cleveland releva, en particulier, cet avantage devant la Royal Commission on Labour. Les réajustements trimestriels n'ont jamais, dit-il, provoqué de baisses de salaires supérieures à 6 d. par semaine, elles étaient, en général, comprises entre 2 et 6 deniers. Les ouvriers ne pouvaient, par suite, opposer à ces réductions les objections qu'ils

Si de 1899 à 1900, on relève une légère augmentation (16.8 au lieu de 15.1) dans la proportion des ouvriers dont le salaire a été modifié sans grève par l'échelle mobile, on voit qu'elle n'est pas comparable à celle qu'on peut relever en faveur des Boards of conciliation (43.7 au lieu de 32). Dans le courant de l'année passée, on a rétabli celui des houillères du Northumberland et on en a établi un dans celles d'Ecosse.

auraient pu présenter et qu'ils firent souvent valoir lorsque les patrons imposent subitement des diminutions de 10 et 15 0/0. Si l'on prend comme moyenne du salaire le chiffre de 1 livre par semaine proposé par M. Leproux, et qui semble plutôt inférieur à la réalité (les mineurs ne travaillent que 4 à 5 jours par semaine) une réduction de 10 à 15 0/0 dans une semaine varie entre 2 fr. 50 et 3 fr. 75. On voit la différence.

7. *Economie de temps dans les débats*, — C'est l'avantage spécialement signalé par M. Ralph Young, secrétaire de l'Association des mineurs du Northumberland. D'ailleurs, si les débats sont moins fréquents, ils sont par contre plus complexes par la multiplicité des points qu'ils embrassent.

8. *Stabilité du salaire*. — Ainsi que le remarque M. Price, une variation constante des salaires entre des limites extrêmes désorganise les habitudes d'un ouvrier, et l'irrégularité dans l'emploi ruine dans une même mesure son aptitude physique, intellectuelle et morale au travail. Les habitudes de dépense prises dans une période d'extraordinaire prospérité l'amèneront à contracter, dans les périodes d'adversité soudaine, des dettes dont il ne s'acquittera qu'au prix du labeur de toute son existence, et les quelques heures de liberté qui permettent à l'ouvrier de réparer ses forces épuisées, lorsqu'elles interviennent à intervalles réguliers, auront probablement pour résultat de les

ruiner lorsqu'elles se produisent à des périodes incertaines. D'après M. Mawdsley, cité par M. Price, il vaut mieux pour une famille avoir 35 sh. par semaine pendant 50 semaines dans l'année que 40 pendant 25 semaines et 31 pendant les 25 autres. Cette stabilité des salaires est désirable surtout dans les industries du fer et du charbon, sujettes aux fluctuations extrêmes et aux crises fréquentes parce qu'elles éprouvent immédiatement les répercussions de toutes les autres.

Ceci dit, il importe de faire une remarque préjudicielle : il ne faudrait pas croire qu'une stabilité absolue constitue l'idéal en matière de salaire. Bien loin de là, elle apparaîtrait comme inique avec un développement croissant de la production et de la richesse générale. Lorsqu'on parle de stabilité, il ne peut évidemment s'agir que de la tendance du salaire à rester le même pour des périodes relativement courtes, à ne pas éprouver des oscillations subites et considérables.

Avec l'échelle, l'ouvrier connaît pour une durée assez longue la rémunération sur laquelle il peut compter. Il lui est loisible, par suite, de calculer ses dépenses en conséquence. Cette certitude de la rémunération semblait le bénéfice le plus clair de l'échelle à un ouvrier M. Trow ; il déclarait en 1879 à M. Dale qu'elle était de nature à éviter bien des désagréments à ses camarades, en leur permettant de connaître exactement à la fin de chaque trimestre ce qu'ils avaient à recevoir dans le cours du trimestre suivant. Notons

que cet avantage, loin d'être un effet du principe sur lequel repose l'échelle est au fond contraire à ce dernier qui implique une variabilité perpétuelle puisque on estime comme les plus conformes à l'idéal les échelles dont les périodes de vérification sont les plus courtes. M. Price, plus modeste, ne prétend pas que l'échelle doit être prise comme modèle au point de vue de la stabilité. Il se contente de remarquer qu'elle n'a pas amené, dans les salaires, plus de variations que le système d'arbitrages périodiques. Il prend pour exemple le Durham qui, avant l'établissement de l'échelle connu dans deux ans 9 modifications dues à l'arbitrage.

Enfin, on peut faire remarquer que le système des moyennes de salaires assure à ces derniers une stabilité encore plus grande puisqu'avec lui ils peuvent rester identiques pendant des années entières, tandis qu'avec l'échelle ils varient en général lors de chaque vérification, c'est-à-dire tous les deux ou trois mois. Il est vrai que, par contre, lorsque le patron est acculé à la nécessité d'une réduction, il en imposera une toujours notable et d'autant plus considérable qu'il aura plus longtemps tardé à y recourir. En fin de compte l'un des systèmes provoque des variations importantes mais fort rares ; l'autre des fluctuations perpétuelles mais plus légères.

9. — *Régularité de l'emploi.* — Elle résulterait du développement donné à la production et aussi de la stabilité des salaires. L'échelle attacherait l'ouvrier à

l'exploitation et réaliserait ainsi la permanence des engagements toujours désirable. Que vaut, au juste cette affirmation ? Voici le tableau que donne, dans son numéro de février 1901, *The Labour gazette*. Il indique pour chacun des principaux districts le nombre moyen des jours de travail par semaine de 1895 à 1900.

Principaux districts	Nombre moyen de jours de travail par semaine d'après les rapport des propriétaires de mines					
	1895	1896	1897	1898	1899	1900
Yorkshire.....	4.50	4.78	5.12	5.26	5.55	5.57
Lancashire and Cheshire.....	4.63	4.90	5.03	5.23	5.43	5.42
Midlands.....	4.28	4.42	4.68	4.94	5.25	5.36
South Wales and Monmouthshire.....	5.17	5.28	5.47	»	5.75	5.61
Durham.....	5.12	5.23	5.36	5.45	5.53	5.53
Northumberland....	4.69	4.79	5.09	5.18	5.32	5.35
West of Scotland...	5.06	5.21	5.37	5.32	5.23	5.33
Royaume-Uni.....	4.74	4.92	5.13	5.25	5.46	5.47

La majorité des mineurs du South Wales et du Monmouthshire ont chômé pendant environ six mois en 1898.

Ce tableau permet de constater que la moyenne des jours de travail dans le Monmouthshire et le pays de Galles fut non seulement supérieure à la moyenne générale du Royaume-Uni, mais encore à celle de n'importe quel autre district. On sait d'autre part que c'est le seul qui eut conservé l'échelle dans cette période. Mais il serait imprudent d'attribuer à

cette dernière tout le mérite de cette heureuse situation.

Il faut tenir compte des conditions défavorables dans lesquelles se trouvent certaines exploitations, de certaines habitudes ou traditions locales qui prescrivent parfois des chômages à l'occasion de fêtes particulières, des réductions volontaires de la production pour éviter l'abaissement des cours etc.

B. — *Avantages d'ordre théorique.* — 1. *L'échelle mobile est un instrument de paix sociale* puisqu'elle rend solidaires des intérêts qui jusqu'ici avaient paru en complète opposition. Elle aurait notamment pour avantage de détacher les ouvriers du socialisme ; occupés d'une façon incessante à discuter et à soutenir des intérêts immédiats, ils songeraient moins à établir sur terre la justice et l'égalité universelles, toutes choses auxquelles on ne pense que lorsqu'on n'a rien à perdre ni à défendre. Avec le socialisme disparaîtraient les solutions violentes et les haines de classes qui divisent la société. M. Block qui a pour l'échelle des visées moins hautes, se contente de dire qu'avec elle il paraît plus difficile de soutenir que le patron exploite l'ouvrier.

2. *Elle est conforme à l'évolution économique.* — « Le salariat industriel porte en lui-même sa solution puisqu'il évolue » écrivait M. Waxweiler. L'échelle, qui n'est qu'une modalité et un accessoire du salaire, serait donc un des termes de cette évolution et elle répondrait admirablement à la tendance générale pré-

sente qui est d'associer les ouvriers aux profits de l'entrepreneur. Elle respecte les droits acquis et à ce titre inspire confiance aux conservateurs, mais elle ouvre toutes grandes les portes au régime de l'association pure, et elle est par suite de nature à encourager les espérances des réformateurs les plus audacieux. Si l'on pousse jusqu'au bout ses conséquences extrêmes, on arrive net à la coopération de production, dans laquelle « chacun aura la claire conscience qu'il fait partie d'une œuvre collective et la ferme volonté d'y coopérer » (1).

3. *Elle fait l'éducation économique des ouvriers.* — M. Dale, qui fut souvent choisi comme arbitre pour l'application de diverses échelles, déclare que c'est le seul système de nature à donner à la classe ouvrière une exacte connaissance des conditions relatives de l'industrie aux diverses époques, du moins lorsqu'il est basé sur un libre examen des livres. Cette éducation, avec l'obligation pour l'ouvrier de respecter la parole donnée, fait en grande partie la supériorité morale de l'échelle. Obligé désormais de débattre des propositions et non plus d'accepter purement et simplement des conditions, l'ouvrier a dû observer et réfléchir, s'initier aux grandes lois de la production et de la répartition des richesses, discuter les dogmes considérés jusqu'alors comme intangibles et qu'il estimait contraires à ses

1, M. Gide. *Principes d'Economie politique*, p. 162 (4^e édition).

justes revendications. A cette culture générale il a dû joindre une connaissance approfondie des conditions de l'industrie spéciale à laquelle il était attaché. Il se prend à raisonner sur les différents éléments qui doivent se retrouver dans le prix de vente, la valeur des matières premières, boisages, explosifs, l'intérêt du capital, bâtiments et outillage, l'amortissement des frais d'installation, la part contributive de toute personne coopérant à la production, toutes notions qui éveillent dans son esprit des comparaisons et des jugements. Dans le même ordre d'idées, M. John Connel, membre de l'Association des propriétaires de houillères de Fife et Clackmannan, se félicite des résultats heureux que donne l'examen direct des livres de la mine. Grâce à lui, les ouvriers connaissent le chiffre précis des baisses ou des hausses, tandis que sinon ils se fondent dans leurs réclamations sur des cours la plupart du temps erronés. A certaines périodes, les propriétaires surchargés de demandes auxquelles ils ne peuvent suffire sont obligés, pour les écarter et pour exécuter les marchés antérieurs conclus à bas prix d'élever leur prétentions dans des circulaires qui restent fictives et dont le seul objet précisément est de leur éviter des commandes qu'ils ne pourraient satisfaire. Or les ouvriers excipent, souvent, des prix portés dans ces circulaires ; on voit quelle est leur erreur.

La constatation répétée des prix à intervalles périodiques a donc eu pour résultat une initiation corrélative

tive des ouvriers aux difficultés commerciales des entreprises. Cependant M. Fontaine remarque que, sur ce point spécial de l'éducation des classes ouvrières, les mineurs du Durham et du Northumberland, qui ont dénoncé leurs échelles respectivement en 1887 et en 1889, bien loin d'être inférieurs à leurs camarades du pays de Galles leur sont certainement supérieurs, et marchent à la tête des mineurs de la Grande Bretagne. L'avantage moral qui résulte de l'échelle mobile se retrouverait au même degré dans les comités permanents mixtes de conciliation et d'arbitrage.

4. *Elle favorise l'arbitrage.* — Il a été fait quelquefois usage de ce dernier dans l'industrie du fer pour déterminer les bases mêmes de l'échelle, mais presque toujours les patrons ont refusé de l'appliquer dans ces conditions ; au contraire il s'est exercé souvent, pendant son fonctionnement, au cas de conflits locaux et pour tous ceux qui ne touchent pas aux fondements mêmes de la convention. C'est le *sliding scale joint committee* qui intervient en pareil cas ; on connaît ses attributions ; il faut d'autant plus se garder de les exagérer que son efficacité semble avoir été plus restreinte dans la pratique. Dans le pays de Galles, par suite de sa composition, de ses réunions simplement mensuelles et surtout de la mauvaise volonté des patrons à l'égard de l'arbitrage, il n'a presque jamais donné de solution aux difficultés qui lui étaient soumises.

5. Elle évite le désarroi provoqué dans l'ensemble des relations économiques par les variations dans la valeur intrinsèque des métaux précieux, et par suite de la monnaie. C'est ainsi que l'appréciation de l'or provoqua, en 1886, des bouleversements profonds dans le monde industriel anglais (1). On vit des ouvriers réclamer énergiquement une augmentation ou un maintien des salaires nominaux, exprimés en monnaie, en négligeant les salaires réels, évalués en quantités possibles de consommations. D'autre part, le patron qui achète son matériel et traite pour les salaires à une époque où les prix sont élevés et qui est obligé de vendre ses produits lorsqu'ils sont devenus bas est sérieusement désavantagé. M. Price remarque que ce résultat fâcheux devient impossible grâce à l'ajustement automatique du salaire aux prix. Si, grâce à une appréciation générale de l'or les prix baissent, les salaires les suivront dans cette descente et l'intérêt légitime des patrons sera ainsi sauvegardé ; par contre, si par suite d'une dépréciation générale du métal précieux, les prix haussent, les salaires les suivront dans cette ascension, et l'intérêt non moins légitime des ouvriers sera également sauvegardé.

1. Voir notamment *Third report of Royal Commission on the Depression of Trade Appendix B and C.*

§ 2. — *Les objections*

Parmi celles d'ordre pratique, il en est quelques-unes qui ont été faites par les patrons eux-mêmes, mais la grande majorité provient des ouvriers : elles visent les inconvénients provoqués par l'application du système dont elles admettent le principe. Il en est d'autres au contraire qui ont un caractère plutôt théorique, car elles s'attaquent au principe même qui est à la base.

A. — *Objections d'ordre pratique.* — 1. *L'échelle mobile porte atteinte à l'autorité patronale.* L'obligation pour le chef d'entreprise de communiquer aux comptables les quantités produites et les prix l'expose à perdre la maîtrise. D'après quelques esprits timorés l'édifice social tout entier serait menacé par cette communication des livres, porte ouverte aux revendications subversives et aux appétits les plus bas. Nous savons qu'on ne peut s'en passer sous peine d'exciter la défiance des ouvriers (1) et d'autre part qu'on a fortement exagéré les inconvénients qui en résultent. Enfin il faut tenir compte de l'état d'esprit et des mœurs de

1. Cette défiance peut aller fort loin. Pendant la grève du pays de Galles, de 1898, les mineurs ne cessèrent de protester, prétendant que les livres communiqués à leurs vérificateurs avaient été truqués, et que les prix réels étaient notablement supérieurs aux prix portés.

l'industriel anglais : ils lui font supporter aisément un contrôle qui serait jugé intolérable partout ailleurs et notamment en France.

2. *Elle manque de sensibilité.* — Les ouvriers reprochent sans cesse au système de ne pas suivre assez rapidement les fluctuations du marché. Au cas de hausse sur les prix de vente, les salaires ne s'élèvent que plusieurs mois après ; dans l'intervalle, cependant, les mineurs des districts qui n'ont pas l'échelle se fondant sur cette situation exceptionnelle demandent et obtiennent immédiatement des majorations, ce qui provoque des mécontentements et des impatiences parmi les autres. On peut dire, il est vrai, que les mineurs trouveront une compensation dans les temps de crise, et qu'ils ne subiront également les réductions qu'un certain temps après qu'elles se seront produites. Mais l'expérience montre que sur ce point ils ne sont pas avantagés, et que leurs camarades, qui profitent plus vite des élévations, ne sont pas touchés plus tôt par les réductions. En effet, un patron ne peut à la légère se résoudre à ces dernières ; il attendra pour les imposer qu'une baisse longue et continue se soit dessinée, alors que, depuis longtemps déjà peut être l'échelle mobile aura agi et entraîné des réductions. En d'autres termes « les arrangements économiques dus à la baisse sont moins rapides que ceux dus à la hausse » (Munro).

Un témoin M. Carlton, secrétaire de l'Association des

Hauts-Fourneaux du Cleveland et du Durham reprochait au système de ne pas faire sentir ses effets spontanément ; il arrive, dit-il, que lorsque après une période de hausse les salaires sont sur le point de recevoir l'augmentation à laquelle ils ont droit, les patrons diminuent leur production, éteignent des hauts fourneaux et renvoient des ouvriers.

Il y a certainement là violation sinon de la lettre, du moins de l'esprit du contrat ; cette pratique indécise n'a pas été relevée dans les houillères à notre connaissance.

D'autre part, l'échelle mobile n'est pas le meilleur moyen de suivre les fluctuations du marché ; ce qui le prouve, c'est que les mineurs du Durham, du Northumberland, du Cleveland qui admettent le principe sur lequel elle repose, ont préféré comme plus rapide, plus simple et plus équitable le système des conventions libres conclues de temps en temps avec les patrons.

3. *Elle provoque la baisse des cours.* — C'est l'objection qui revient le plus souvent avec la précédente. Elle émane toujours, comme l'autre, des témoins ouvriers (1). Les patrons se sont défendus énergique-

1. M. Snow William, l'un d'entre eux, déposait ainsi : « I think the way that they are formed at the present time is sometimes the means of the employers, when trade is bad, competing too keenly against one another, for orders, knowing that if they see their iron at, say, 1 sh per ton less they will get a réduction of wages comparatively with the reduction that they have made

ment de cette tendance ; ils ont répondu qu'il y avait là un simple préjugé sans aucune espèce de fondement. Se plaçant à un point de vue trop général pour être exact, ils ont dit que les hauts prix étaient favorables à tout le monde : à l'ouvrier qui touche de meilleurs salaires, comme au patron qui réalise des profits plus élevés. Sans doute ; mais ce qui est également certain, c'est que, sous l'effet de la concurrence, le patron sera amené à accepter avec l'échelle mobile des rabais qu'il n'eût pas consentis sans elle.

Pour examiner de plus près la valeur de l'objection, supposons deux propriétaires de mines en pourparlers, chacun de son côté, pour l'écoulement de leur houille(1). Le premier travaille sans échelle mobile ; il

in the price of their iron, and if they knew that there was no sliding scale and the men were likely to resort to strike sooner than submit, to a reduction, I think, it is very probable sometimes they would not compete so much against one another as they do, and bring prices down so low as they do ».

1. Pour plus de simplicité nous admettons l'hypothèse d'une échelle mobile contractée entre un seul patron d'une part et ses ouvriers de l'autre. L'objection conserve une partie de sa valeur si on suppose que l'échelle lie un certain nombre de patrons ; ceux-ci seront toujours portés à baisser leurs prix lorsqu'ils entreront en concurrence avec les autres propriétaires du district qui n'ont pas d'échelle. Les salaires à payer seront diminués dans la mesure de l'abaissement du prix moyen des propriétaires associés. Il faut remarquer pour être juste que pris individuellement le patron qui est partie à une échelle avec d'autres propriétaires trouve

demande 11 sh par tonne, on lui en offre seulement 10. Que va-t-il faire? Si la marge des bénéfices est tellement réduite qu'elle est absorbée tout entière, et peut-être au-delà, par un rabais dont il supporte seul le poids il sera obligé de refuser. Voici maintenant le second patron, qui lui a une seconde échelle, celle de 1892 par exemple: il élève les mêmes prétentions, on lui fait les mêmes offres. Sa situation est bien différente. En vendant son charbon 11 sh il paie à ses ouvriers des salaires de 26 $\frac{1}{4}$ 0/0 plus élevés que le salaire type ; en le vendant 10 sh cette majoration tombe à 17 $\frac{1}{2}$ 0/0. Si donc en consentant le rabais il perd d'une part 1 sh, de l'autre il gagne sur l'ouvrier 8 $\frac{3}{4}$ 0/0 du salaire qu'il lui paie. Les échelles accordant au travail, en cas d'augmentation le quart ou le tiers de la plus-value, réciproquement au cas de moins value, c'est le quart ou le tiers de la diminution qu'elles lui font supporter. En d'autres termes avec l'échelle le patron qui consent un rabais de 1 sh en met le tiers ou le quart à la charge de l'ouvrier, c'est-à-dire un chiffre qui oscille entre 4 et 3 deniers par tonne. Comme

par cela même un frein à la tendance de réduire les prix de vente d'une façon excessive. Si en effet ceux-ci sont de beaucoup inférieurs à la moyenne de l'association, le propriétaire qui doit cependant payer les salaires en proportion de cette dernière sera lésé. Ainsi cette pratique de la fixation des salaires d'après la moyenne de l'association qui a, par ailleurs des inconvénients, présente ici une conséquence heureuse.

d'une façon générale à chaque classement de prix les échelles donnent des bénéfices aux patrons, ceux-ci pourraient à la rigueur, être amenés à baisser leurs prix dans des limites fort étendues et même jusqu'au prix de base de l'échelle (7 sh 10 d. 1/4 d'après l'accord de 1892).

Les ouvriers ont vu à merveille cette objection; l'exagérant même, quelques-uns en sont arrivés à dire que les réductions de salaires qu'ils subissaient au cas de baisse des prix de vente compensaient et au-delà les patrons des rabais consentis.

La conclusion rigoureuse qui s'impose, c'est qu'un patron pourvu d'une échelle mobile pourra être amené par les besoins de la concurrence, à accepter des réductions dans le prix de vente qu'un exploitant travaillant sans échelle mobile ne pourrait consentir. Il est vrai de dire seulement que le prix de la main d'œuvre ne croissant pas aussi rapidement que le prix de vente, les patrons ont plus d'intérêt aux prix de vente élevés qu'aux prix de vente bas, mais même avec ces derniers, lorsqu'ils leur sont imposés par les circonstances, ils peuvent trouver leur avantage. La vente au-dessous des prix raisonnables, l'« *underselling* » provoque un accroissement de la production du bassin et ses effets sont en partie compensés par une réduction corrélative des frais généraux qui croissent moins que proportionnellement.

L'échelle mobile peut amener l'effondrement des

cours pour une autre raison, par la faculté précieuse qu'elle donne au propriétaire de faire des marchés de longue durée, généralement consentis en temps de baisse, et par suite à bas prix.

L'effet le plus général de ces deux causes combinées, la propension d'une part à consentir de forts rabais, de l'autre la tendance à faire des contrats de longue durée pour de bas prix, a pour résultat le plus ordinaire de provoquer un écart sensible entre le cours du marché et le prix du district, à les rendre étrangers l'un à l'autre. Le premier est en général plus élevé que le second ; les mineurs accusent les patrons de tout le mal, sans tenir compte des causes qui enlèvent, parfois, toute valeur à ce cours du marché général souvent déterminé par des stocks réduits, de ce fait qu'il existe de nombreuses variétés de charbons, dont les prix sont très différents et que les cours dont ils ont connaissance sont précisément ceux des charbons de choix.

4. *Elle amène un grand nombre de petites contestations.*

5. *Elle provoque une diminution du nombre des membres des Unions.* Dans leurs dépositions, les représentants ouvriers ont constaté à maintes reprises que pendant le fonctionnement de l'échelle le nombre des membres des Unions diminuait d'une façon très sensible, si bien que celles-ci étaient affaiblies pour discuter les autres conditions du travail ; dans le Cleveland,

l'échelle appliquée de 1879 à 1889 fut dénoncée à cette dernière date, la « *Clevelang Mining Association* » ayant perdu la moitié de ses membres. Peut-être, l'échelle conclue, les mineurs sentent-ils moins la nécessité de s'unir pour défendre leurs intérêts ; nous avons eu cependant à faire plus haut l'observation exactement inverse. Cet inconvénient a paru assez grave à certains mineurs pour les amener à dénoncer leur accord (1).

6. *Elle amène des restrictions à la liberté du travailleur.* Cette objection a été spécialement mise en lumière par la Fédération des Mineurs de la Grande Bretagne. Grâce à son ensemble de contrats, l'échelle enlève en effet aux ouvriers une grande part de leur liberté et limite leur droit de se mettre en grève. « Adopter une échelle mobile pour une courte période est considéré comme inutile ; faire un contrat pour une période considérable est considéré comme une sottise ». En fin de compte, elle serait antidémocratique puisqu'elle gênerait l'extension de la classe ouvrière, priverait les travailleurs de leur indépendance au profit du patronat, diminuerait l'action de leur défenseur naturel, la Trade Union.

1. M. Joseph Toyn, membre de l'Association des Mineurs du Cleveland, pose deux conditions à l'adoption du système : d'une part une bonne base, de l'autre la possibilité pour l'Union de conserver ses membres.

7. *Elle provoque le mécontentement des ouvriers en cas de baisse.*

B. — *Objections d'ordre théorique.* — 1. Il en est une qui est relevée par M. Ledoux dans l'intérêt des patrons (1). Elle est tirée de l'intérêt considérable pour l'ouvrier qui travaille avec l'échelle mobile à faire hausser le prix du charbon; le résultat serait de surexciter la production quand les affaires vont mal et de la réduire quand le charbon est rare, ce qui va contre la nature des choses. Pour faire hausser le prix du charbon, l'ouvrier réduira sa production. Sa paie hebdomadaire n'augmentera pas beaucoup, il est vrai, mais il gagne du loisir, puisque le prix de la tonne lui sera payé plus cher qu'auparavant. Par contre, le patron qui, pour une production moindre supporte les mêmes frais généraux d'entretien, d'extraction, d'épuisement, se trouve en perte. Supposons, dit M. Ledoux, que le charbon montant à 12 sh. provoque une augmentation de 20 0/0 sur tous les salaires ; le mineur qui touchait 2 sh. par tonne recevra désormais 2 sh. 5 d. soit 50 centimes en plus. Les autres frais accessoires de main d'œuvre, transport, extraction, épuisement, augmentent dans la même proportion. Si le mineur qui touche 20 0/0 de plus produit 20 0/0 de moins qu'auparavant pour maintenir ou augmenter la hausse, ce qui lui

1. L'organisation du travail dans les mines. Conférence de M. Ledoux dans les *Annales de l'Ecole des Sciences politiques*, 1890, p. 368.

laisse encore le même salaire, les frais constants déjà majorés par la hausse, augmentent d'autant. M. Ledoux estime, en fin de compte, que l'augmentation totale du prix de revient qui résultera : 1^o de la hausse du salaire, 2^o de la diminution de la production, atteindra 1 fr. 75 à 2 fr., c'est-à-dire presque la hausse du charbon.

Si cette objection se conçoit au point de vue théorique, elle n'a par contre jamais été confirmée par les faits ; aucun des publicistes qui ont étudié le système, aucun des témoins qui ont déposé devant la Royal Commission ne la relève. Jamais les mineurs d'une houillère ou d'un district ne pourraient arriver seuls à provoquer une hausse par une restriction de la production ; les acheteurs en présence de cette tendance s'adresseraient ailleurs. Une pareille tentative, qui est celle dont certains syndicats ont poursuivi la réalisation, n'aurait de chances de réussir que si elle émanait de tous les ouvriers de l'industrie dans le pays, et comment pourrait-elle arriver à les englober tous puisque la plupart des districts n'ayant pas d'échelle mobile ne seraient pas immédiatement intéressés à la hausse ? Encore faudrait-il tenir compte de la concurrence étrangère. D'autre part, en pratique, ce n'est pas lorsque les prix sont élevés que les mineurs ont restreint la production pour obtenir plus de loisirs en touchant même salaire, c'est au contraire lorsqu'ils sont très bas afin d'en provoquer le relèvement à un taux normal. L'objection semble donc peu fondée.

2. *Difficulté de trouver une bonne base.* — Elle a été maintes fois relevée (1), on lui a attribué la plupart des insuccès ou des vices du système. Les prix de base ne peuvent faire l'objet d'une détermination durable comme le voudraient les ouvriers ; ils ne peuvent être fixés que pour des périodes assez courtes, *ex æquo et bono*, car il n'y a pas de rapport constant entre le prix de vente et le salaire. Les échelles, bien qu'établies pour faire face aux variations de prix, reflètent la situation économique de l'époque où elles ont été conclues.

3. *L'échelle mobile est un système illogique* puisqu'elle fait dépendre le salaire de l'ouvrier d'un élément sur lequel il ne peut exercer aucune espèce d'influence le prix de vente. Sur ce point, il est bien certain qu'elle est inférieure au *gain sharing*, au système des primes horaires, aux primes à l'économie des matières premières, aux primes à la quantité ou à la qualité de la production, à la participation aux bénéfices (2).

1. M. Joseph Toyn répondait à la question qui lui était posée, à savoir s'il était partisan de l'échelle : « ... of course if you could get a sound and good basis, and get it to operate faster, that would do ».

2. Dans l'numéro du *Beehive* du 18 juillet 1874, Lloyd Jones, le leader ouvrier dont nous avons déjà parlé, écrivait (Should wages be regulated by Market Prices) ? « The present agreement they are going into on fluctuating market prices is a practical placing of their fate in the hands of others. It is throwing the bread of their children into a scramble of competition where every thing is decided by the blind and selfish struggles of their employers ».

4. *Elle est contraire à la justice*, car on ne doit donner à chacun que ce qu'il a gagné. Nous avons examiné par avance cette objection qui a le tort de considérer le salaire comme devant être toujours soustrait à l'influence du prix du produit.

5. *Elle accentue l'anarchie de la production en multipliant le champ de la concurrence*. Tandis qu'à l'heure actuelle celle-ci est limitée aux patrons producteurs, avec l'échelle mobile qui établit entre les intérêts des ouvriers et ceux des patrons une interdépendance étroite, elle embrasse les uns et les autres. Pour certains économistes, l'introduction d'un pareil système ne serait possible que lorsque la monopolisation des industries susceptibles d'être organisées en syndicats de production aura mis fin aux désordres actuels.

6. *Elle n'est qu'un leurre*, car aucun système ne peut assurer une rémunération effective en sus du salaire proprement dit. Cette objection n'est que l'écho de la théorie du salaire naturel ou nécessaire, ou de la théorie du fonds des salaires dont la réfutation a été faite assez souvent pour qu'il soit inutile de l'entreprendre à nouveau ici.

7. *Elle est inutile*, car les ouvriers s'empressent de la dénoncer dès qu'elle provoque des réductions.

8. *Elle ne donne satisfaction à aucune des revendications urgentes des ouvriers*. Aux socialistes elle apparaît comme une simple addition au contrat de salaire, donnant aux ouvriers une satisfaction trom-

peuse et illusoire, dangereuse même parce qu'elle endort leur vigilance, un palliatif d'un caractère rétrograde, une attache nouvelle à la bourgeoisie capitaliste; elle ne réalise, d'autre part, aucun des nombreux desiderata de ceux qui, tout en repoussant les solutions extrêmes, trouvent l'organisation actuelle profondément viciée.

9. *Elle est anti-économique*, car les progrès réalisés en particulier dans le siècle qui vient de finir, ont eu pour but de réduire le prix des choses nécessaires à l'existence, de provoquer, par suite, une baisse générale. Les frets notamment ont subi des diminutions importantes avec les perfectionnements dans l'art de la navigation, depuis la création et le développement des transports par voie ferrée; la découverte du télégraphe et du téléphone a permis la suppression d'intermédiaires coûteux. Si donc le mouvement est à la baisse, il est tout à fait illogique de vouloir régler les salaires sur les prix de vente puisque ce serait condamner les premiers à des diminutions constantes, ce qui est contraire à toutes les données de la science économique et de la raison (1).

1. Dans *The history of Trade Unionism*, S. et B. Webb montrent combien le principe de l'échelle mobile eut été désastreux pour les salaires, s'il avait été universellement adopté. Ils constatent en effet que, de 1870 à 1894, les Index Numbers recueillis par l'Economiste représentant le taux moyen des prix du marché sont tombés d'une façon constante de 2.996 à 2.082, sans égard à

Mais cette tendance à la baisse ne concerne que les objets manufacturés; dans les industries de transformation, l'emploi de machines perfectionnées permet de baisser notablement le prix de revient sans toucher aux salaires, car il y a alors lieu de tenir compte d'un troisième élément, la productivité du travail qui peut être singulièrement multipliée par le machinisme, l'instruction professionnelle de l'ouvrier. Le coût de production peut être abaissé alors que l'ouvrier touche cependant des salaires plus élevés; il suffit de rappeler l'exemple si souvent cité de l'ouvrier américain. Au contraire dans les industries où la main-d'œuvre est tout, et où cette main-d'œuvre n'est pas susceptible d'améliorations destinées à en accroître la productivité, ce qui est précisément le cas de l'industrie houillère, la tendance générale est bien loin d'être à la baisse.

Il ne faudrait même pas déclarer l'échelle mobile inapplicable d'une façon absolue à une industrie dans laquelle on relève cette tendance générale à la baisse. Celle-ci, en effet ne peut être constatée que si on envisage des périodes relativement longues; pour des périodes intermédiaires plus courtes, au contraire, il y a l'état favorable du marché ou au montant des salaires. Une exacte relation entre les salaires et le prix du produit, ajoutent-ils, exclurait les salariés de toute participation aux avantages qui résultent de l'amélioration de la production, des diminutions dans le prix du transport, de la baisse du taux de l'intérêt, tous éléments qui devraient contribuer cependant à élever le *standard of life* des ouvriers.

peut se produire des fluctuations en sens variable. L'adaptation du salaire à ces fluctuations au moyen d'échelles mobiles faites pour de courtes périodes serait parfaitement concevable ; il y aurait lieu seulement de procéder à de fréquents réajustements.

10. Enfin, *l'échelle mobile repose sur un principe qui a fait son temps et qui doit être aujourd'hui repoussé d'une façon absolue*. C'est à tort qu'elle fait dépendre les salaires des prix de vente : quoi qu'il arrive, l'entrepreneur doit payer à l'ouvrier un salaire convenable, suffisant à le faire vivre, un « *living wage* » sans s'inquiéter des conditions du marché. La rémunération de la main d'œuvre doit constituer un élément irréductible et incompressible du prix de revient. « *Wages must govern prices* ». C'est une forme particulière de cet aphorisme vulgaire en vertu duquel tout métier doit nourrir son homme ; c'est aussi la question du minimum de salaire. Elle sera examinée au chapitre suivant.

Au terme de cette longue énumération on reste singulièrement perplexe, lorsqu'il s'agit de porter sur le système un jugement d'ensemble. Plus qu'aucun autre, en effet, il semble mériter à plaisir à la fois les éloges et les critiques et on ne trouverait peut-être pas en sa faveur un seul avantage qui ne prête par quelque côté le flanc aux objections. Il réprouve toute appréciation absolue ; cependant, l'impression d'ensemble qui se dégage, c'est qu'il est plus favorable aux

patrons qu'aux ouvriers. Il a, pour les premiers, l'avantage capital d'assurer la stabilité du prix de revient, et les autres n'en ont certainement pas l'équivalent.

CHAPITRE III

La Fédération des mineurs de la Grande-Bretagne et l'échelle mobile.

La question du salaire minimum.

Jusque dans ces toutes dernières années, on peut relever des modifications profondes dans les principes d'action qui régissaient les Trade-Unions : leur attitude à l'égard du patronat, et, par suite, en face de l'échelle mobile s'est profondément ressentie de ces changements ; une évolution capitale s'est accomplie. Il n'est pas sans intérêt, pour en saisir les diverses phases, de prendre un rapide aperçu des organisations ouvrières en Angleterre, de leurs origines, de leurs développements, des fins qu'elles poursuivent et de leur action (1). Leur histoire comprend trois périodes.

1. Un Economiste anglais, M. Georges Howell les rattache aux anciennes Guildes d'artisans du moyen-âge qui jouèrent un si grand rôle dans l'organisation industrielle et commerciale de cette époque. En les transformant, les conditions économiques et sociales actuelles ont rendu encore plus nécessaire l'existence de ces groupements et les modernes Trade-Unions se justifient par l'intérêt qu'ont les ouvriers à se rapprocher pour remédier aux abus dont ils sont victimes depuis le développement du système manufacturier ou *factory system*.

Pendant la première, qui se termine à peu près en 1848, les unions faibles et mal organisées s'attachent à la poursuite de buts généraux et utopiques. C'est l'ère stérile des violences. La législation se montra dure pour les premières tentatives de rapprochement, elle réprimait sévèrement toute coalition d'ouvriers et les premiers organisateurs connurent l'amende et la prison. Mais elle fut rapportée en 1824, et à compter de 1842 notamment les progrès des unions furent rapides.

Dans la deuxième période, qui va de 1848 à 1889, elles prennent une extension croissante. Elles visent des réformes immédiates et positives. En 1871 elles étaient investies de la personnalité civile, les Labour laws de 1875, en faisant disparaître définitivement certaines différences inconcevables entre la situation légale du patron et celle de l'ouvrier donnèrent, à ces organisations, une émancipation complète. L'institution nouvelle était officiellement reconnue et pratiquée, et pour parler comme M. Howell, désormais les Trade Unions, fonctionnant dans la plénitude de leur liberté et de leur force, ayant des membres et des ressources considérables peuvent soutenir avantageusement la grande bataille de l'industrie. D'une façon générale, elles acceptent alors, le terrain de l'école libérale, et l'assimilation qu'elle fait du travail à une marchandise; elles défendent énergiquement la cause du travail libre, elles veulent seulement, être les plus fortes dans le débat. Lors de la guerre de la Sécession américaine,

elles prennent parti pour le Nord contre le Sud, moins par conviction politique que parce que le premier représentait à leurs yeux la cause de la liberté économique. À l'intérieur elles luttent vigoureusement en faveur de l'extension du suffrage et prennent une part importante dans la campagne qui aboutit au vote de la loi électorale de 1867; elles cherchent à obtenir, avec les armes mêmes de leurs adversaires, « *a fair's day wage for a fair's day work* », but qui constitue leur idéal suprême.

Avec la troisième période qui s'est ouverte en 1889 on assiste à un revirement complet dans la ligne de conduite du Trade Unionism, qui le ramène, à certains égards, à la position qu'il avait prise dans la première. M. Lujo Brentano, professeur à l'Université de Leipzig, a étudié cette évolution dans un séjour qu'il fit en Angleterre au printemps de l'année 1890 (1).

Jusqu'à 1889, l'organisation syndicale n'avait embrassé que les « *skilled workmen* », c'est-à-dire les ouvriers qualifiés, pourvus d'une instruction professionnelle, d'un métier. Ils étaient si jaloux de leurs prérogatives que, pour éviter la concurrence qui résulte de l'excès de l'offre de main d'œuvre dans chaque branche de l'industrie, ils se refusaient à initier à leur

1. Voir dans la *Revue d'Economie Politique* de 1890 : *une nouvelle phase de l'organisation des ouvriers en Angleterre*.

profession un nombre d'apprentis supérieur à celui qu'ils jugeaient nécessaire aux besoins normaux. Quant aux simples manœuvres, aux « *unskilled workmen* » ils n'avaient pu réussir à s'organiser, soit par manque d'initiative, soit à cause du caractère flottant de cette partie de la population ouvrière. Leur situation, sous le régime de la loi de l'offre et de la demande était des plus instables ; leur profession ne demandant aucune aptitude spéciale, l'offre de main d'œuvre était susceptible d'une augmentation à peu près indéfinie, et pouvait émaner de tous les ouvriers en chômage dans les diverses industries. Ils ne pouvaient donc espérer les salaires élevés que leurs camarades avaient obtenus en acceptant le terrain même de l'école libérale ; ce dernier était ruineux pour eux.

En 1889, bien que négligés et quelquefois même opprimés par les autres syndicats, les dockeurs de Londres, mécontents de la situation qui leur était faite, se mirent en grève. Malgré le défaut d'organisation, à l'étonnement général ils remportèrent la victoire, et, à la suite de ce succès, les Unions de simples journaliers se multiplièrent. Elles comprirent vite la situation éminemment précaire de leurs membres, comparée à celle des « *shilled* ». Dans ce dernier cas suivant l'expression de M. Brentano, « on ne peut pas faire sortir du sol un constructeur de machines, en frappant la terre du pied » ; s'il y a baisse des salaires, la Trade Union retire du marché une partie de l'offre du travail

et entretient ceux qui en sont ainsi dépouillés ; si une union de manœuvres faisait de même, à côté d'un ouvrier qui se retirerait il s'en présenterait dix pour le remplacer.

L'établissement d'un salaire minimum est donc apparu comme une nécessité impérieuse à ces ouvriers inférieurs. C'est principalement dans leur intérêt que le néo-trade unionisme, désormais mieux pénétré de l'esprit de solidarité qui doit animer tous les travailleurs et s'inspirant de principes nouveaux, formule sur le salaire une doctrine toute différente de celle qu'il avait longtemps admise. Ce n'est pas le prix de vente qui doit régler le salaire, mais bien le salaire qui doit régler le prix de vente. La grande erreur actuelle, c'est que les industriels fixent d'abord ce dernier et n'arrêtent qu'en second lieu le taux de l'autre. Que l'on procède à rebours et l'on protégera le prix de la main-d'œuvre contre des réductions excessives. C'est le renversement complet du sliding scale.

Cette théorie a été soutenue en Angleterre bien avant 1889 et en dehors même des Trade Unions. En 1874 Lloyd Jones (1) après avoir formellement condamné le principe de l'échelle déclare que la première revendication de la classe ouvrière doit être l'obtention d'un salaire minimum, et non pas d'un salaire minimum qui condamne les ouvriers à mourir lentement de faim, mais d'un salaire de vie qui leur assure une existence

1. Article déjà cité du *Beehive*.

convenable et un peu de confort pour la personne et dans le logement (1). Quelques années plus tard, en 1879, les ouvriers des charbonnages d'Edmunds et de Swaithe Mains eurent à se plaindre des réductions de salaires considérables qui leur étaient imposées par les propriétaires. Un membre du Parlement, M. Alexandre Macdonald tint à cette occasion une réunion à Hamilton dans le Lanarkshire; il y défendit énergiquement la théorie du salaire minimum.

Après avoir fait l'objet de revendications isolées, ce dernier fut discuté et réclamé dans des Congrès. Au congrès socialiste de 1889, les délégués anglais, parmi beaucoup d'autres, réclamèrent la fixation d'un minimum international. Enfin, au huitième congrès de Londres, tenu du 7 au 11 juin 1897, cette même question tint une place importante (2). Elle avait été abordée déjà en 1894 sur la demande de la Fédération des

1. Le professeur Beesly écrivait dans un numéro un peu antérieur du même journal (16 mai 1874) : « Je suis complètement d'accord avec un admirable article de M. Lloyd Jones, publié dans un récent numéro du Beehive, dans lequel il affirme que les mineurs aspirent à l'établissement d'un prix minimum de leur travail, et veulent par suite amener les patrons à le prendre en compte comme un élément constant et irréductible dans toutes leurs opérations ». Il terminait ainsi son article « All workmen should keep their eyes fixed on this ultimate ideal ».

2. Voir : Circulaires du Musée social, Série A, n° 16. *Les Mineurs européens*.

Mineurs de la Grande Bretagne. « Il doit être entendu, déclarèrent alors MM. Harvey et Edwards, que les ouvriers auront un salaire régulier soustrait aux fluctuations saisonnières ; en particulier, les plus surmenés et les plus menacés ont le droit de réclamer une rémunération qui leur permette de vivre en hommes avec leur famille tout entière ». En 1896, en prévision du Congrès de 1897, le débat fut ouvert de nouveau, encore à l'instigation de la Fédération. « Le Congrès, demande la Fédération, ne reconnaîtra aucun comité de conciliation comme répondant au désir universel des mineurs, si ce comité n'a pris pour base de ses décisions un salaire minimum, capable d'assurer à l'ouvrier une existence convenable, ainsi qu'un maximum de salaire, et s'il n'est pas entendu que toutes les pièces de nature à renseigner sur les profits, les pertes, les prix de vente, seront soumises à ce comité ». Cette dernière prétention n'est pas exorbitante si l'on songe que le patron connaît bien les salaires de l'ouvrier. M. Cowey proclame le droit à la vie, le mépris des procédés de conciliation qui condamneraient l'ouvrier à mourir de faim (*conciliation for starvation*), la domination enfin de la concurrence et des prix de revient par cet élément primordial le salaire.

En 1897, par contre, M. Ralph Young, délégué ouvrier de l'Union Nationale et représentant des districts du Nord dissidents, déclare que l'on poursuit une chimère et qu'il faut respecter l'obligation dans laquelle se

trouve l'industriel de traiter la main d'œuvre comme une simple marchandise. M. Harvey lui répondit au nom de la Fédération, montrant qu'en fin de compte les mineurs englobés par celle-ci possédaient depuis 1894 le salaire minimum en ce sens qu'ils ont bénéficié, à partir de cette date, d'une augmentation proportionnelle de 30 0/0 sur leurs salaires locaux. On avait prétendu que cette hausse de 30 0/0 ne profiterait qu'à l'étranger et qu'elle ruinerait les mines. Cependant, la production augmente sans cesse, le consommateur n'a pas souffert des hausses de prix annoncées, il a pu acheter davantage ; enfin, l'exportation a largement progressé. Après lui, M. Robert Brown (de Midlothian) parla dans le même sens : « M. Young a dit que l'ouvrier était une *commodity*, une matière aux mains du patron. Mais cette matière est vivante ; l'ouvrier a l'intelligence ; s'il est jeté dans le torrent du système capitaliste et entraîné par lui à la dérive, il sait demander un aviron pour régler sa course et corriger la fureur des vagues. Tout est là pour les Trade Unions : elles doivent rendre l'ouvrier capable de dire son mot dans l'organisation du travail, au lieu de tout laisser couler à la dérive ». Il terminait ainsi : « M. Young dit aussi que nos salaires dépendent uniquement des fluctuations du commerce. Mais ces fluctuations sont produites par la volonté des hommes, de certains hommes, les spéculateurs ; eh bien ! les mineurs veulent

avoir leur mot à dire et contrôler à leur tour ces fluctuations et ces spéculations ».

C'est cette question du salaire minimum qu'il nous faut examiner maintenant. De sa solution dépend en partie l'avenir de l'échelle mobile, puisque la grande majorité des mineurs anglais se refusent à accepter désormais cette dernière sans son adjonction. Elle se trouve exposée dans le Cours d'Economie Sociale du P. Antoine, un des représentants de la Nouvelle Ecole sociale catholique (1). C'est lui qui nous servira de guide dans cette matière.

Il importe tout d'abord de connaître la terminologie spéciale de l'auteur.

L'ouvrier donne son travail et le patron son salaire. L'essence de la justice exige qu'il y ait équivalence entre les choses échangées ; il n'y aura donc *juste salaire* que s'il y a égalité entre le travail effectué et le salaire payé. Il s'agit ici d'une question de *stricte justice*, de *justice commutative*. En dehors du juste salaire, il y a le *salaire équitable*, conforme à l'équité, vertu dont le propre est de rétribuer spontanément et non par obligation de justice commutative. Nous sommes en effet ici dans le domaine de la *justice distributive* ou *sociale* ; le père Antoine cite le cas d'un ouvrier qui engagé à la journée fait beaucoup plus de

1. *Cours d'Economie sociale* par le R. P. Antoine, p. 553 et s., p. 562 et s.

travail que les autres ou que la moyenne. Lui donner un supplément de salaire proportionnel est commandé par l'équité mais non par la stricte justice.

Le *salaire minimal* est le plus bas salaire dans des conditions déterminées, le *minimum de fait* est le plus faible salaire qui en fait est payé dans des circonstances déterminées, le *minimum de droit* est la limite du salaire qui satisfait aux exigences de la justice, limite au dessous de laquelle le salaire doit être déclaré injuste.

Voici les points principaux sur lesquels repose cette théorie. Tous les hommes ont droit à l'existence et ce droit va si loin que, dans le cas d'extrême nécessité, l'homme qui prend à autrui ce qu'il a besoin pour vivre ne commet pas de vol. Ce principe qui a reçu dans ces toutes dernières années la consécration d'une certaine jurisprudence devenue fameuse est partagé par bien des personnes étrangères ou non à la tradition chrétienne. Mais l'homme n'a pas seulement le droit à l'existence, il a encore le devoir de la conserver. Pour remplir ce devoir, chacun use des ressources qui lui sont propres ; celui qui n'a que ses bras ne peut évidemment se servir que du salaire qu'il gagne en se louant. Ce salaire donc doit être suffisant à assurer sa subsistance.

A. — *Détermination du salaire minimal au point de vue de la justice.* — On sait quand est-ce qu'il y a

juste salaire (lorsqu'il y a équivalence objective entre le travail exécuté et l'argent reçu).

Eléments de l'équivalence objective. — « L'équivalence objective entre le travail de l'ouvrier et le prix qu'il en reçoit dépend de deux facteurs ; d'une part, la subsistance journalière de l'ouvrier sobre et honnête ; de l'autre la valeur économique du travail exécuté. En d'autres termes, le régulateur adéquat du juste salaire comprend : 1° un régulateur éloigné, la subsistance journalière de l'ouvrier, 2° un régulateur prochain : la valeur économique du travail ». Le salaire minimal absolu est celui au-dessous duquel ne peut tomber la rétribution quotidienne d'un ouvrier, abstraction faite de la valeur des éléments de son travail ; le salaire minimal relatif est le plus bas salaire considéré dans un métier donné. Cela posé, le salaire minimal absolu s'appuie sur le caractère nécessaire, le salaire minimal relatif sur le caractère personnel du travail. Ainsi que le dit l'Encyclique *rerum novarum*, la force travail est personnelle parce qu'elle est inhérente à la personne, elle est nécessaire parce que l'homme doit en user pour conserver son existence, ce qui constitue pour lui le premier des devoirs. En vertu de sa liberté, l'ouvrier propriétaire de la force travail peut en user à son gré et se contenter pour elle d'une faible rémunération ou même n'en demander aucune ; mais le travail n'est pas seulement personnel ; il est encore nécessaire et ce caractère de nécessité impose à la

liberté même des contractants une loi naturelle plus impérieuse : « le salaire ne doit pas être insuffisant à faire vivre l'ouvrier sobre et honnête ». Tout ouvrier qui tire du travail ses seules ressources n'est plus libre ; il ne peut donc se contenter d'un salaire inférieur à ce minimum, renoncer au juste salaire ; s'il l'accepte contraint et forcé la convention est injuste et sera nulle ou rescindible.

« Les deux facteurs du juste salaire, le facteur personnel et le facteur naturel ou nécessaire, ne sont pas juxtaposés, ils sont subordonnés. En vertu du premier, le juste salaire doit être adéquat à la valeur économique du travail ; en vertu du second, cette valeur ne doit pas tomber au-dessous de la subsistance journalière de l'ouvrier sobre et honnête ».

D'ailleurs, d'après l'auteur, pour que le salaire minimal soit dû, il faut 1° qu'on se trouve dans les conditions régulières de l'industrie, c'est-à-dire un état de l'industrie (et non la situation particulière du patron) qui permette de payer ce salaire minimal. Si l'industrie éprouve une crise générale, le patron peut sans violer la justice, et même en faisant un acte de charité réduire les salaires plutôt que de condamner ses ouvriers à la détresse en les congédiant.

2° Qu'ils'agisse d'un ouvrier sobre et honnête placé dans des conditions normales, c'est à-dire qui « étant

en santé, fournit un travail utile pendant une journée de travail ».

Ce salaire minimal pour être juste « ne doit pas plus se régler sur une parcimonie ou des sacrifices héroïques que sur une négligence ou un gaspillage coupables ».

B. — *Démonstration de la formule fondamentale du salaire minimal.*

1° *Au point de vue de la justice.* — La stricte justice exige l'équivalence objective entre le donné et le reçu. L'ouvrier dépense ses forces, use sa vie au service du patron ; il doit obtenir en échange une compensation qui lui permette de réparer les premières, de conserver la seconde, c'est-à-dire le juste salaire minimum. Il y a là pour le patron une obligation corrélative de stricte justice, celle de restituer, sous forme de salaire, l'équivalent de la force travail dépensée par l'ouvrier.

2° *Au point de vue de l'utilité.* — Des salaires insuffisants sont la ruine d'une population ouvrière et même du pays ; ils réduisent bien vite le travailleur à tomber à la charge de l'assistance publique ou à mourir de faim, deux conséquences également odieuses.

Quant au régulateur prochain du salaire, la valeur économique du travail, les éléments en sont les mêmes que ceux du prix des marchandises : les frais de

production du côté de l'ouvrier, l'utilité du côté du patron, enfin la rareté de l'offre et de la demande. Selon la parole de Léon XIII aux pèlerins français en 1891, « la parfaite justice réclame que le salaire réponde adéquatement au travail ». Elle comprend donc la justice naturelle et la justice contractuelle.

C. — *Evaluation de l'équivalence objective.* — Elle sera faite par les gens entendus et autorisés, par ceux qui vendent le travail et ceux qui l'achètent, c'est-à-dire la masse des employés et des employeurs, et non du sentiment privé de l'un d'entre eux. En d'autres termes, ce sera le cours général ordinaire dans une région donnée. L'équivalence objective doit être jugée par les deux catégories, ouvriers et patrons, le salaire, débattu entre eux sera déterminé par leur commune appréciation. Mais il faut que le consentement des ouvriers soit libre, qu'il ne soit pas dominé par la faim, et ils ont le droit de s'associer pour défendre leurs intérêts.

En outre, le salaire minimal doit être non seulement individuel, mais encore familial. D'après le P. Antoine qui se sépare ici de plusieurs économistes catholiques le salaire familial n'est pas exigé par la stricte justice, mais le patron le doit à ses ouvriers en vertu d'une loi d'honnêteté naturelle. Peu importe au demeurant. Enfin, outre la subsistance de l'ouvrier et de tous les siens, il doit permettre au chef de famille d'économiser une somme suffisante pour constituer un fonds d'assurances

contre les éventualités diverses qui menacent le travail, contre la vieillesse, l'invalidité, le chômage, la maladie.

Pour démontrer la nécessité du salaire minimum, le P. Antoine insiste surtout sur l'idée de justice ; M. Jay (1) reprenant quelques-unes des idées déjà exprimées par MM. Sidney et Beatrice Webb (2) s'est attaché particulièrement à l'idée d'utilité.

Il y a, dit-il, pour tout pays un intérêt vital à ce que dans aucune industrie, le salaire ne tombe, d'une façon normale, au-dessous du niveau nécessaire pour assurer à l'ouvrier et à sa famille une existence convenable. Si une pareille éventualité se produisait, elle aurait pour corollaire nécessaire une dégénérescence physique, intellectuelle et morale de la population ouvrière (3).

1. *Cours de Legislation et d'Economie industrielles* (1899-1900), professé à la Faculté de Droit de Paris.

2. *Industrial democracy, by Sidney and Beatrice Webb, London*, 1897 volume II p. 766 à 784. Ils préconisent dans un long paragraphe l'établissement d'un « *national minimum* ».

3. Elle engendrerait le paupérisme cette plaie sociale dont Proudhon fait une peinture saisissante dans son livre de : *La guerre et la paix, recherches sur le principe et la constitution du droit des gens*. 2^e vol. p. 127 et 128 (Edition de la librairie internationale) : « Une fois que, par le défaut d'équilibre dans la répartition, le paupérisme a atteint la classe travailleuse il ne tarde pas à s'étendre partout, en remontant des conditions inférieures aux supérieures, à celles mêmes qui vivent dans l'opulence. Chez le malheureux, le paupérisme se caractérise par la fam

Physique, car une nourriture insuffisante ou malsaine un logement insalubre, et en cas de maladie le manque de soins et de médicaments ne peuvent produire ou conserver une race forte ; on aura une population maalingre et rachitique. Intellectuelle, car on ne peut exiger d'une population abrutie par les misères et les privations qu'elle prenne goût à ce qui sort du cercle immédiat de ses préoccupations quotidiennes, à des questions d'intérêt public par exemple. Morale, car « une certaine quantité de bien est nécessaire même à l'exercice de la vertu » et la misère imméritée provoque le découragement. Un salaire insuffisant dans une famille ouvrière c'est la désorganisation du foyer dont tous les membres sont obligés de se disperser pour chercher au dehors le complément de leur subsistance. C'est, pour les

lente, dont a parlé Fourier, faim de tous les instants, de toute l'année, de toute la vie ; faim qui ne tue pas en un jour, mais qui se compose de toutes les privations et de tous les regrets ; qui sans cesse mine le corps, délabre l'esprit, démoralise la conscience, abâtardit les races, engendre toutes les maladies et tous les vices, l'ivrognerie entre autres et l'envie, le dégoût du travail et de l'épargne, la bassesse d'âme, l'indélicatesse de conscience, la grossièreté des mœurs, la paresse, la gueuserie, la prostitution et le vol. C'est cette faim lente qui entretient la haine sourde des classes travailleuses contre les classes aisées, qui dans les temps de révolution se signale par des traits de féroceité qui épouvantent pour longtemps les classes paisibles, qui suscite la tyrannie, et dans les temps ordinaires tient sans cesse le pouvoir sur le qui-vive ».

enfants, l'obligation au travail dès l'âge le plus tendre, parfois aux dépens de leur constitution, toujours au prix de leur éducation ; c'est, pour les filles, la promiscuité de l'atelier après celle du logement et souvent la prostitution ; c'est, pour le chef de famille devenu vieux, la mendicité ou la maison de retraite.

Même circonscrite à une fraction minime de la classe ouvrière, cette situation est dangereuse pour la société tout entière. Il existe en effet, entre tous les habitants d'un pays des liens étroits de solidarité. Une classe physiquement dégénérée, sans résistance par suite contre les épidémies, est un foyer dangereux pour toutes les autres qu'elle risque de contaminer. Il faut surtout redouter la contagion morale, plus rapide et peut-être plus dangereuse que l'autre parce qu'on n'en voit pas immédiatement les effets désastreux. Le nombre des malheureux qui tombent à la charge de l'assistance publique et par suite les impositions de chaque citoyen se multiplieront ; les crimes, les délits, les vols augmenteront ; il faudra renforcer la police, bâtir des prisons, payer des gardiens. MM. Sidney et Béatrice Webb observent que si le système des primes à l'industrie peut être repoussé par certains économistes, comme trop onéreux pour les finances publiques, du moins il permet de connaître le chiffre exact de la protection accordée tous les ans à chaque industrie. On l'ignore au contraire lorsqu'on donne à l'une d'elles cette pro-

tection déguisée qui consiste à lui permettre de subsister et parfois de se développer tout en payant des salaires insuffisants. L'Etat ou la charité privée devront faire le complément sous la forme de secours ou d'aumônes.

L'industrie qui se trouve dans cette situation anormale est elle-même compromise, car en soutenant la concurrence par des baisses successives du prix de la main d'œuvre, elle se condamne tôt ou tard à un échec irrémédiable. Le jour où elle sera obligée d'adopter les outillages perfectionnés qui améliorent et multiplient la production, elle n'aura pas les ouvriers d'élite qui lui seraient nécessaires pour les servir.

Avec le salaire minimum, au contraire, les patrons ne pourront plus lutter entre eux par des réductions perpétuelles de salaires, mais seulement par l'organisation, le machinisme, la qualité du personnel. Les ouvriers par leurs offres ne pourront plus déprécier le prix de la main d'œuvre et devront se faire remarquer par leur adresse, leur intelligence et leur activité. La victoire qui, à l'heure actuelle, va au patron le moins scrupuleux et à l'ouvrier le moins exigeant sera désormais pour le meilleur industriel et le meilleur ouvrier.

Mais, dira-t-on, avec un salaire minimum, il y aura des établissements qui disparaîtront, des ouvriers qui seront privés de travail.

Quant au premier point, et s'il s'agit d'un établissement industriel isolé, hors d'état de payer un salaire

minimum alors que la plupart des autres établissements de la même branche le peuvent, il n'y aura pas grand mal à sa disparition. Les autres augmenteront leur production et la demande de main d'œuvre restera la même. Par contre, il y aura eu une amélioration sérieuse, puisque tous les ouvriers toucheront, désormais, un salaire minimum dont quelques-uns étaient privés auparavant.

Si les établissements d'une industrie ne peuvent en majorité payer ce salaire minimum, et jouent le rôle de parasites, il peut y avoir cependant intérêt à les conserver parce que l'industrie est indispensable à la défense nationale ou qu'elle fait vivre un grand nombre de travailleurs. Si l'Etat juge leur maintien nécessaire, qu'il les protège contre la concurrence étrangère par des tarifs douaniers, par des primes, « mais le plus mauvais moyen de rendre possible la concurrence c'est de permettre à une industrie de payer un salaire insuffisant. On connaît le chiffre des primes et celui des tarifs protecteurs ; par contre on ne peut évaluer les conséquences de la dégénérescence de l'ouvrier et les préjudices sociaux qui en résultent ».

Quant au second point de vue, dira-t-on que l'établissement d'un salaire minimum écartera désormais de l'industrie les ouvriers âgés ou malhabiles qui y étaient auparavant employés à prix réduits, par pure charité ? Mais, outre que cette prétendue charité confine souvent à l'exploitation, le nombre des établisse-

ments industriels et la quantité de main d'œuvre demandée restera à peu près la même. Dès lors, peut-on légitimement se plaindre, si, entre deux ouvriers, l'un habile et exercé, l'autre maladroit et qui ne connaît pas ou connaît mal son métier, le patron donne la préférence au premier ? Puisque, de toute façon, l'un des deux doit chômer, il vaut mieux que ce soit le demi-ouvrier.

Tout le monde à peu près reconnaît à la loi le droit de prescrire en matière de travail des règles d'hygiène, de sécurité, de durée, pour éviter la dégradation physique de certaines classes, d'imposer des conditions spéciales à l'emploi dans l'industrie des femmes et des enfants. Pourquoi repousser dès lors la fixation du salaire minimum qui tend précisément au même but et qui ne serait guère plus onéreux, pour l'industriel lui-même, que toutes les mesures de salubrité publique admises couramment jusqu'à ce jour ? Il apporterait infiniment moins d'entraves à la gestion des entreprises que les multiples dispositions qui règlent les conditions du travail.

Quel sera le rôle de l'Etat dans l'établissement de ce salaire minimum dont la nécessité est ainsi démontrée tant au point de vue de la justice que de l'utilité ? L'imposera-t-il par une loi ? L'intervention directe du pouvoir législatif serait souvent dangereuse et inefficace. Il devra se borner, la plupart du temps, à contrôler, appuyer et sanctionner les prescriptions des organi-

sations professionnelles. Ces dernières peuvent, seules, fixer des chiffres évidemment variables suivant le temps et suivant les lieux, et assurer par un contrôle incessant l'exécution intégrale des mesures acceptées. Une législation protectrice du travail ne peut avoir d'effets et être strictement appliquée que si elle est assurée du concours des ouvriers eux-mêmes.

On conçoit que l'établissement d'un salaire minimum par ce procédé direct serait, en Angleterre, plus aisé que partout ailleurs, grâce à l'existence dans ce pays de Trade Unions puissamment constituées.

Le minimum légal une fois établi, la concurrence ne pourrait provoquer de variations qu'au-dessus du salaire minimum.

On a reproché (1) au salaire minimum d'être une solution socialiste.

Mais le reproche n'est pas mérité. Ses partisans revendiquent en réalité, dit-on, une élévation stable et définitive du taux des salaires ; il serait plus vrai de dire qu'ils protestent contre les cas hélas trop fréquents, de salaires insuffisants, et nul ne se plaindra d'un minimum dans les industries où le taux est généralement assez élevé. Si une hausse brusque et considérable des salaires et des prix provoque un resserrement de la consommation, on peut ménager des transitions, et il faut remarquer d'autre part que

1. Ansiaux. *Heures de travail et salaires*, p. 104 et s.

mieux payé l'ouvrier consommera davantage. M. Ansiaux remarque enfin que le maintien du taux des salaires en temps de crise serait impossible. On peut lui répondre que les périodes de crise sont exceptionnelles et que si la réforme opérait seulement dans les périodes normales, elle n'en aurait pas moins un effet des plus appréciables.

On a dit encore que le salaire minimum amènerait l'improductivité d'un travail accompli en dehors de l'aiguillon de la nécessité et du sentiment de la responsabilité. Mais l'ouvrier assuré d'un minimum ne voudra pas en rester là ; le croire serait mal connaître la nature humaine et ses aspirations. Il voudra obtenir un salaire sans cesse plus élevé qui lui permette de multiplier ses consommations et d'accroître son bien-être. Ne peut-on pas espérer au contraire qu'assuré du nécessaire, il mettra à l'entreprise de ces conquêtes nouvelles un esprit plus affermi, une volonté plus forte, que s'il était exposé à tout instant au risque de tomber dans le dénuement le plus absolu ?

L'institution du salaire minimum aurait enfin l'avantage de corriger un vice profond de l'organisation sociale actuelle. M. Gide (1) remarque que le malheur de cette dernière c'est « que l'homme puisse être un instrument pour l'homme ». Avec le salaire minimum disparaît cette situation aussi dangereuse qu'inique et

1. *Principes d'Economie politique*, p. 513 et 514 (4^e édition).

se réalise ce premier principe de la morale formulé par Kant « le principe pratique suprême », c'est-à-dire « se souvenir, en toute occasion, que nous devons considérer la personne de notre prochain comme une fin et non comme un moyen ». Suivant la parole de M. Gide, c'est le capital qui doit servir d'instrument au travail et non le travail au capital.

Echelle mobile et salaire minimum.

Il serait puéril de prétendre que l'insertion du salaire minimum dans l'échelle mobile soit de nature à résoudre les objections qu'on peut faire à cette dernière ; elle atténue seulement quelques-uns de ses inconvénients. Elle empêcherait les patrons de déprécier les cours, de les faire tomber au-dessous de certaines limites par la concurrence ; l'instabilité dans la rémunération disparaîtrait dans une certaine mesure ; les ouvriers supporteraient plus facilement des baisses qui ne seraient jamais excessives.

Plus que tout autre mode de rémunération l'échelle mobile exige impérieusement l'établissement de ce salaire minimum. Nous n'en voulons d'autre preuve que le témoignage d'un économiste adversaire résolu en principe de cette réforme, M. Leroy Beaulieu (1). Parlant de l'échelle mobile il dit : « Il est loisible égale-

1. *Traité d'Economie politique*, II, p. 226.

ment et souvent utile de fixer un minimum au-dessous duquel ne tombera pas la rémunération de l'ouvrier ». Faut-il rappeler, d'autre part, qu'au début certaines échelles l'avaient admis ?

Mais avec l'insertion du salaire minimum, comme correctif il faut admettre celle d'un salaire maximum. Ne pas le faire serait limiter les chances de perte de l'ouvrier sans limiter ses chances de gain, résultat qui serait évidemment souhaitable s'il ne venait préjudicier à des intérêts également légitimes, ceux du patron qui verrait augmenter ses risques de perte et diminuer ses chances de gain (1).

M. M. Travers (2) trace dans ses grandes lignes l'esquisse du sliding scale idéal. Nous acceptons le modèle qu'il présente à la condition de le compléter par une double clause portant à la fois un salaire minimum et maximum.

L'échelle mobile devrait être faite pour un temps

1. Cette réforme est déjà réalisée en Angleterre, pour les houillères, au moins dans un cas, ainsi qu'on peut s'en convaincre en consultant le « *Report on changes in rates of wages and hours of labour in the United Kingdom 1899 with statistical tables* (1900). On y verra que le 20 juillet 1899 fut signé entre l'Association des propriétaires de houillères d'Ecosse et la fédération des mineurs écossais un accord aux termes duquel les salaires ne seraient réduits en aucun cas au dessous de 31 1/4 0/0 au dessus de la base de 1888 ni élevés au delà de 75 0/0 au dessus de la base de 1888, cela dans l'année à compter du 1^{er} août alors prochain.

2. Article déjà cité.

assez court, un an ou deux, afin que l'on puisse prendre en considération, à des intervalles fréquents, les éléments qui influent sur la fixation du taux des salaires.

Pour la dénoncer, il faudrait un avertissement donné trois ou six mois à l'avance et l'observation de cette disposition serait sanctionnée par une clause pénale.

La variation des salaires devrait être établie de manière à procurer aux ouvriers au moins le strict nécessaire (c'est là un véritable salaire minimum) et à donner aux patrons un intérêt constant à voir les prix s'élever (ce dernier desideratum nous semble bien chimérique).

Pour l'établissement du prix moyen, il faudrait tenir compte non pas de l'ensemble des ventes traitées dans le district, mais seulement de celles consenties dans la mine par le patron. C'est le prix de vente touché par l'employeur qui est seul intéressant.

La vérification des livres devrait être très fréquente.

Il faut adopter, pour les variations de salaires, le système de la progression.

Chaque échelle devrait organiser un « *Sliding scale joint committee* ».

TROISIÈME PARTIE

L'ECHELLE MOBILE AU POINT DE VUE DU DROIT

§ 1. — *Aspect juridique et portée.*

A. — *Nature juridique.* — On pourrait être tenté au premier abord, de voir dans l'échelle mobile, un véritable contrat de société. Les deux parties conviennent de se partager les prix de vente ; chacune fournit son apport, le patron son capital, sa clientèle, son travail de direction, l'ouvrier son industrie, et ils participent l'un et l'autre aux pertes et aux gains. Il importe peu que ce soit dans une mesure différente, car le contrat de société n'exige pas que tous les associés soient placés sur le même pied.

Mais on doit, dans les conventions, rechercher quelle a été la commune intention des parties contractantes (1) et c'est là un principe général d'interprétation qui domine toutes les législations. Or, dans l'échelle mobile, jamais le patron n'a eu l'intention de faire un contrat de société ; sauf la restriction somme toute

1. Art. 1156 C. C.

légère que nous avons maintes fois signalée, il a gardé intacte toute son autorité. Il conserve notamment le droit de renvoyer toujours ses ouvriers ; or on ne congédie pas un associé. L'échelle mobile est donc plutôt un simple louage d'ouvrage ou d'industrie « un contrat par lequel l'une des parties s'engage à faire quelque chose pour l'autre, moyennant un prix convenu entre elles » (1). Il ne suffit pas que dans l'échelle mobile ce prix varie d'après le résultat de l'entreprise pour faire d'elle un contrat *sui generis*. Tous les jours dans l'industrie la rémunération varie avec le prix de vente suivant des procédés variables, sans changement dans la contre prestation en travail. Le fait que les variations de prix sont prévues et réglées par avance ne change donc pas la nature du contrat de travail.

B. — *Portée de la convention.* — Pendant sa durée, l'échelle mobile règle uniquement la question des salaires ; sur tous les autres points, les rapports des deux parties demeurent régis par les règles ordinaires du contrat de travail. Ainsi que le dit M. Munro, « au point de vue légal, l'échelle mobile doit être regardée comme une partie du contrat de service entre les maîtres et les ouvriers qui l'ont établie, fixant les salaires payables aussi longtemps que continuent les relations entre l'employeur et l'employé. L'échelle mobile n'empêche pas le patron de renvoyer l'ouvrier, ni le mineur de quit-

1. Art. 1710 C. C.

ter la mine, en tout temps, après l'observation des délais d'avis usités. Elle établit simplement les salaires payables tant que le mineur continue à travailler dans la mine, si ce temps est compris dans une période pendant laquelle l'échelle est en vigueur ».

Le même auteur constate, d'autre part, qu'à sa connaissance aucune tentative n'a encore été faite pour obtenir par justice, en cas d'opposition de l'une des parties, l'exécution des règles d'une échelle mobile. Il remarque qu'une pareille action portée devant les tribunaux pourrait soulever de sérieuses questions de droit par suite du défaut d'enregistrement des diverses échelles et de stipulations d'indemnité éventuelle ou de clause pénale en cas d'inexécution, stipulation qui, dans le droit anglais, est considérée comme l'élément essentiel de tout contrat non enregistré. Si les parties ne se sont pas attachées à donner à l'échelle la valeur d'un contrat pouvant les obliger en justice, c'est probablement parce qu'elles se sont défiées de la compétence du juge. On a compté sur le sentiment d'honneur de chacun pour respecter ses engagements et aussi sur la crainte des représailles.

Malgré cette absence complète de sanction, les échelles ont en général été loyalement exécutées, et à maintes reprises des comités mixtes refusèrent de prendre en considération des demandes en augmentation de salaires, en se fondant sur ce qu'elles constituaient des violations de l'accord.

§ 2. — *Comparaison de l'échelle mobile avec d'autres modes de rémunération qui offrent avec elle des analogies.*

A. — *Echelle mobile et participation aux bénéfices.* — Elles ont été fréquemment confondues. Si quelques-uns (1) se contentent de voir dans l'échelle un premier pas vers une méthode encore supérieure d'association et de participation aux bénéfices, d'autres plus nombreux ont assimilé deux modes que sépare, cependant, une différence de principe.

Tandis que l'échelle mobile fait varier les salaires d'après les prix de vente et sans s'inquiéter du résultat final de l'inventaire, la participation les fait varier d'après les bénéfices, différence entre le prix de revient et le prix de vente. Avec la première le patron communique aux ouvriers les prix de vente, mais garde jalousement pour lui le chiffre des profits ; avec la seconde le patron fait connaître les profits et tient secrets les prix de vente. Qu'il y ait souvent un rapport direct entre le chiffre des bénéfices et celui des prix de vente ce n'est pas discutable, mais très souvent aussi, dans l'industrie moderne, ce rapport n'existe pas, lorsqu'il n'est pas inverse.

Il faut ajouter d'ailleurs, pour être juste, que la

1. Jevons, *State in relation to labour*, p. 158.

confusion entre la participation aux bénéfices et l'échelle mobile appliquée aux charbonnages est d'autant moins grave, que dans l'industrie houillère, par suite de l'emploi à peu près exclusif de la main-d'œuvre, on peut dire que les bénéfices varient proportionnellement aux prix de vente.

M. Vanlaer (1) relève deux autres différences : d'abord, au contraire de la participation aux bénéfices qui est organisée dans un établissement par le patron, le système de l'échelle mobile embrasse généralement tout un district. Il en résulte notamment qu'avec cette dernière le salaire de l'ouvrier ne dépend pas comme avec l'autre, de la capacité industrielle de son patron, mais de la prospérité générale de l'entreprise dans le district considéré, ce qui est par un certain côté un avantage en faveur de l'échelle mobile. « Par là, ainsi que le dit M. W. Łodz (2), privat docent à l'Université de Leipzig, l'uniformité des conditions du travail dans tout le district est garantie. L'entrepreneur qui travaille avec des capitaux insuffisants, trop peu d'habileté, ou qui achète trop cher ne peut pas faire souffrir ses ouvriers de ses désavantages, mais au contraire, conformément à son rôle d'entrepreneur doit en supporter seul tout le risque » (3).

1. *La participation aux bénéfices*, étude théorique et pratique.

2. *Revue d'Economie politique*, 1893, p. 568.

3. De même, *Schloss Method of industrial remuneration*, p. 194.

En deuxième lieu, et cette différence est encore plus caractéristique, dans la participation, ce qui dépend des bénéfices, c'est un simple supplément du salaire, une surérogation, un condiment selon l'expression de M. Leroy-Beaulieu. On estime que l'ouvrier qui a déployé un supplément d'activité, grâce auquel le patron réalise un supplément de bénéfices, a droit à un supplément de salaires. Dans l'échelle mobile, ce qui dépend du prix de vente, c'est le salaire lui-même, « l'ouvrier reçoit tout par elle et ne reçoit que par elle », selon l'expression de M. Maurice Travers.

Ce dernier auteur a voulu établir encore une autre différence : avec la participation, au contraire de l'échelle mobile, l'ouvrier participerait aux bénéfices sans participer aux pertes. Cette dernière affirmation nous semble contestable ; en effet l'ouvrier contribue toujours indirectement aux pertes, même avec la participation, car il est exposé à toucher une part annuelle de bénéfices moindre, ou même à n'en pas toucher du tout lorsqu'il n'a pas à subir de réduction du salaire lui-même. Or, en entrant au service de son patron, il a tenu compte de ce supplément moyen qui devait venir s'ajouter annuellement à son salaire. Il éprouve un préjudice dès que cette moyenne n'est pas atteinte et participe aux pertes dans cette mesure.

B. — *Echelle mobile et salaire progressif.* — D'après M. Schloss, il y a salaire progressif lorsqu'une prime vient s'ajouter sous certaines conditions à un

minimum de salaire établi au temps ou aux pièces. Cette prime est la plupart du temps à la quantité de la production ; elle est acquise à l'ouvrier dès que sa production dépasse un certain niveau. Ce peut être aussi une prime à la qualité de la production, au chiffre de la vente, à l'économie des matières premières, à l'économie de temps (*gain sharing*). Si dans la division tripartite des salaires de l'auteur anglais, l'échelle mobile rentre dans la catégorie générale du salaire progressif, en réalité elle diffère beaucoup de ce dernier. Dans le salaire progressif, comme pour la participation, c'est une partie accessoire du salaire seule qui varie. D'autre part, tandis que les primes dépendent de l'ouvrier seul qui peut espérer les gagner par son application ou son activité, les variations de salaire avec l'échelle mobile dépendent du patron seul qui règle les prix de vente.

CONCLUSION

L'avenir réservé à l'échelle mobile semble des plus bornés : par sa nature elle ne convient qu'à certaines industries, par l'état d'esprit qu'elle exige chez l'ouvrier, elle n'est applicable que dans certains pays. Grâce à la multiplicité des conditions souvent difficiles à réaliser qu'elle exige pour un bon fonctionnement, elle présentera toujours l'inconvénient grave d'être un mode de rémunération tout à fait exceptionnel. On a pu dire qu'elle n'avait jamais fonctionné que dans des conditions anormales, semblant ainsi lui refuser toute valeur pratique. La classe ouvrière avait mis en elle beaucoup d'espérances ; elle s'en défie fortement aujourd'hui, et après avoir incriminé ses inconvénients pratiques, elle en vient à douter du principe même qui est à sa base. Une réforme, à l'heure actuelle, est capable de préserver le système de la ruine complète : c'est l'introduction du salaire minimum. Ce dernier seul peut faire accepter dans l'avenir un mode de rémunération qui offre à tant d'égards des inconvénients si préjudiciables aux intérêts des travailleurs.

INDEX BIBLIOGRAPHIQUE

Annales des Mines (1892).

Ansiaux. — Heures de travail et salaires.

Antoine. — Cours d'Economie Sociale.

Beehive (Journal le) 1874.

Block. — Petit Dictionnaire politique et social.

Blue books de la Royal Commission on Labour.

Board of Trade (Labour département). Report on standard piece rates of wages and sliding scales in the United kingdom (1900).

Board of Trade(Labour department) Report in changes in rates of wages and hours of Labour in the United kingdom (1899) with statistical tables (1900

Board of Trade (Report to the) on the relation of wages in certain industries to the cost of production.

Board of Trade. Third Report of Royal commission on the depression of Trade.

Bulletin de la participation aux Bénéfices 1891.

Cauwès. — Cours d'Economie Politique, 3^e édition, 1893

Circulaires du Musée Social.

Economiste français.

Fawcett. — Travail et salaire (Traduc. Raffalovich).

Fontaine. — L'échelle mobile dans les mines de la Grande-Bretagne (dans les Annales des mines de 1895).

Gide. — Principes d'Economie Politique.

Jay. — Cours de Législation et d'Economie industrielles. (Paris 1899-1900).

Jevons. — State in relation to labour.

Labour Gazette (The).

Ledoux. — L'organisation du travail dans les mines et particulièrement dans les houillères. (Annales de l'Ecole libre des sciences politiques 1890).

Leproux. — La grève des ouvriers mineurs du pays de Galles en 1898, (dans les Annales des Mines 1898).

Leroy-Beaulieu. — Traité d'Economie politique.

Lujo Brentano. — Une nouvelle phase de l'organisation des ouvriers en Angleterre, (dans la Revue d'Economie politique de 1890).

Munro. — Les échelles mobiles des salaires en Angleterre. (Revue d'Economie politique de 1891).

— Sliding scale in the coal industry (1885).

— Sliding scale in the iron industry (1885).

Newcastle daily chronicle (1886).

Office du travail. — De la conciliation et de l'arbitrage dans les conflits collectifs entre patrons et ouvriers.

Office du travail. (Bulletin de l').

Price. — Industrial peace : its advantages, methods and difficulties.

Proudhon. — La guerre et la paix.

Schloss. — Method of industrial remuneration.

Travers. — Questions ouvrières anglaises : l'échelle mobile des salaires, (Revue internationale de sociologie, 1893).

Vanlaer. — La participation aux bénéfices, étude théorique et pratique.

Watson. — Boards of arbitration.

Waxweiler. — La participation aux bénéfices.

Webb. — (Sidney and Beatrice). The history of Trade Unionism.

— (Sidney and Beatrice). Industrial Democracy.

Vu : le président de la thèse

RAOUL JAY

Vu : le Doyen

GLASSON

Vu et permis d'imprimer :

le Vice-Recteur de l'Académie de Paris,

GREARD.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	5
-------------------	---

PREMIÈRE PARTIE

L'échelle mobile au point de vue des faits.

CHAPITRE I. — Aperçu historique.....	11
CHAPITRE II. — Organisation de l'échelle mobile.....	46
CHAPITRE III. — Résultats des applications.....	99
CHAPITRE IV. — La grève de 1898 dans la Galles du Sud...	121

DEUXIÈME PARTIE

L'échelle mobile au point de vue de la science économique.

CHAPITRE I. — Examen du principe de l'échelle mobile.....	127
CHAPITRE II. — Les avantages et les objections.....	156
CHAPITRE III. — La Fédération des Mineurs de la Grande Bretagne et l'échelle mobile. La question du mini- mum de salaire.....	189

TROISIÈME PARTIE

L'échelle mobile au point de vue du droit.

CONCLUSION.....	215
INDEX BIBLIOGRAPHIQUE.....	223

